



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

TUETUT TYÖNTEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

Case: Osuuskauppa Hämeenmaa

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Syksy 2013
Jani Rautiainen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalous

RAUTIAINEN, JANI:

Tuetut työntekijät työyhteisössä
Case: Osuuskauppa Hämeenmaa

Liiketalouden alan opinnäytetyö,

51 sivua, 5 liitesivua

Syksy 2013

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni käsittelee tuettuihin työntekijöiden suhtautumiseen työyhteisöissä. Tutkimus toteutettiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimeksiantona. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tuettujen työntekijöiden kokonaisvaltaista tilaa Osuuskauppa Hämeenmaalla sekä tuettujen työntekijöihin suhtautumista työyhteisöissä ja poliittisesti Suomessa. Osuuskauppa Hämeenmaalle tutkimus oli tärkeä, koska heillä ei ollut koordinoitua tietoa tuetuista työntekijöistään.

Osuuskauppa Hämeenmaalle oli tärkeää saada tietoa tuetuista työntekijöistään, jotta he voisivat vastuullisena yrityksenä kehittää työyhteisön monimuotoisuutta ja henkilöstön työkyvyn johtamista. Tutkimuksen aineisto koostui Osuuskauppa Hämeenmaan esimiehille toteutetusta kyselystä ja aiheeseen liittyvästä teoreettisesta viitekehyksestä.

Tuetut työntekijät työyhteisössä on pääpiireiltään kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineistoa on analysoitu SPSS-ohjelmalla. Tuetut työntekijät työyhteisössä kyselyn avoimet kysymykset toivat tutkimukseen myös kvalitatiivisia piirteitä. Avoimilla kysymyksillä saatiin muun muassa lisää tietoa esimiesten ja työyhteisöjen suhtautumisesta tuettuihin työntekijöihin.

Tutkimuksen tulokset olivat hyvin positiivisia. Hämeenmaalla suhtauduttiin tuettuihin työntekijöihin vähintäänkin hyvin. Tutkimuksesta oli myös löydettävissä kehittämiskohteita. Esimerkiksi esimiehet toivoivat lisää resursseja, ohjaamista ja informaatiota tuettujen työntekijöiden suhteen konsernilta. Tämän tutkimuksen pohjalta Osuuskauppa Hämeenmaa pystyy nyt paremmin kehittämään ja arvioimaan tuettujen työntekijöiden asemaa konsernissaan.

Asiasanat: Tuettu työllistyminen, vajaakuntoisuus, kehitysvammaisuus, heikossa työmarkkina-asemassa olevat, vastuullisuus

ABSTRACT

This thesis is about the attitudes of managers and employees towards the supported workers at the Osuuskauppa Hämeenmaa. The aim of the study was to comprehensively evaluate supported workers' status and to reflect the results on existing research literature and on Finnish government's policies.

Osuuskauppa Hämeenmaa commissioned this study. For them, it was important to get information about the supported employees, so that they could develop a responsible company, diversity at the workplace and the management of employees' work. The survey data, that was explored using theoretical frame, were collected from managers at the Osuuskauppa Hämeenmaa.

'Supported Employees in Workplace' is mainly quantitative research, the data was analyzed using SPSS software. 'Supported Employees in Workplace' survey included also some open-ended questions which brought some qualitative features to the study. Open questions provided valuable information about employers' and workers' attitudes towards the supported workers.

The survey results were very encouraging. In general, attitudes at the Osuuskauppa Hämeenmaa towards the supported workers were quite positive. Survey results also indicated that there might be some areas of development. For example, managers hoped that the Group would provide more resources, guidance and information concerning the supported employees. Based on this study Osuuskauppa Hämeenmaa is now better able to develop and evaluate the position of supported employees in the Group.

Key Words: Supported employment, disability, mental retardation, a weak position on the labour market, accountability

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta	2
1.2	Tutkimuksen tavoite ja rajaukset	2
1.3	Tuettujen työntekijöiden käsitteet	3
2	TIETOPERUSTA	5
2.1	Tuettujen työntekijöiden käsitteistä	5
2.1.1	Vajaakuntoisuus ja osatyökykyisyys	5
2.1.2	Heikossa työmarkkina-asemassa olevat	7
2.1.3	Työkyvyn käsite	9
2.2	Yritysten yhteiskunnallinen ja sosiaalinen vastuu	12
2.3	Tuetut työntekijät työyhteisössä	13
2.3.1	Tuettujen työntekijöiden suhtautuminen työhön?	14
2.3.2	Yritysten suhtautuminen tuettuihin työntekijöihin	16
2.3.3	Poliittinen suhtautuminen Euroopan valtioissa	18
2.3.4	Vajaakuntoiset työnhakijat ja työttömät Suomessa	19
2.3.5	Euroopan maiden tilastollisia vertailuja	21
3	CASE: OSUUSKAUPPA HÄMEENMAA	24
3.1	Osuuskauppa Hämeenmaa	24
3.2	Tutkimuksen järjestelyt ja luotettavuus	25
3.3	Tulosten tarkastelu	27
3.3.1	Vastaajien taustatiedot	27
3.3.2	Tuettujen määrät, toimialakohtaiset erot ja kestot	28
3.3.3	Tuettujen tulemiskanavat ja rekrytointi	30
3.3.4	Tuettujen työsopimukset ja sovellukset	32
3.3.5	Työyhteisön suhtautuminen tuettuihin	36
3.3.6	Tuettujen työntekijöiden määrän tulevaisuus?	38
3.3.7	Kehitysideoita Osuuskauppa Hämeenmaalle ao.työntekijöistä	39
3.3.8	Muut kommentit kyseiseen aihealueeseen	39
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	41
4.1	Tärkeimmät havainnot	41
5	YHTEENVETO	44
	LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Nykypäivän työyhteisöissä alkaa olla yhä useammin tuettuja työntekijöitä, joiden työkyky on alentunut jonkin vamman, sairauden tai työntekoon liittyvän rajoitteen vuoksi. Tuetut työntekijät halutaan pitää työmarkkinoilla ja työelämässä, niin Suomen hallituksen toimesta kuin yritystenkin toimesta. Varsinkin suurimmat työllistävät yritykset pyrkivät olemaan vastuullisia työllistäjiä, koska vastuullisuus kuuluu nykyajan yrityksen arvoihin ja asiakkaat myös sitä vaativat. Yritysten näkökulmasta katsottuna vastuullisuus tuettuja työntekijöitä kohtaan tarkoittaa sosiaalista vastuuta, eli yritykset pyrkivät huolehtimaan työntekijöistä mahdollisemman hyvin, esimerkiksi työntekijän sairastuttua.

Suomen hallitus on antanut toimeksiantoja viime vuosina ministeriöille, lähinnä työ- ja elinkeinoministeriölle, kuinka esimerkiksi tuetut työntekijät on muualla Euroopassa saatu työmarkkinoille ja pysymään siellä. Hallituksen päällimmäisenä tarkoituksena olisi saada mahdollisemman moni työkykyinen työelämään takaisin mahdollisemman nopeasti. Tällä pyritään säästöihin tuettujen työntekijöiden tukijärjestelmässä ja tietysti palkkaverotulojen kasvuun yhteiskunnalle. Mahdollisemman suuri työllisyysaste tarkoittaa enemmän verotuloja hallitukselle, jolloin on helpompaa pitää yllä hyvinvointiyhteiskuntaa.

Tämän opinnäytetyöni kohde Osuuskauppa Hämeenmaa on vastuullinen työnantaja, jonka henkilöstöstrategisena tavoitteena ovat muun muassa työyhteisöjen monimuotoisuuden kehittäminen ja oman henkilöstön työkyvyn johtaminen. Opinnäytetyöni tarkastelun kohteena ovat tuetut työntekijät työyhteisössä, jonka pohjalta kerätään koordinoitusti tietoa Osuuskauppa Hämeenmaalle. Tarkastelua tukee teoreettinen viitekehys tuettujen työntekijöiden liittyvistä käsitteistä ja heihin suhtautumisesta. Näiden asioiden pohjalta kootaan ajankohtainen näkemys suhtautumisesta tuettuihin työntekijöihin työyhteisöissä ja Suomessa.

1.1 Tutkimuksen tausta

Tuetut työntekijät työyhteisössä ei ole niinkään tavanomainen aihe opinnäytetyössä liiketalouden alalla. Tuetut työntekijät työyhteisössä tutkimukseen päädyttiin työnantajani Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta, koska Hämeenmaalla ei ole tuetuista työntekijöistään koordinoitusti tietoa. Hämeenmaa on vastuullinen työnantaja, jolle on tärkeää saada tietoa tuetuista työntekijöistään konsernissaan. Lisäksi Hämeenmaalle on tärkeää tietää miten muissa yrityksissä suhtaudutaan tuettuihin työntekijöihin Suomessa, jotta saataisiin vertailupohjaa.

Tämän tutkimuksen avulla pyritään kartoittamaan tuettujen työntekijöiden kokonaisvaltainen tilanne Osuuskauppa Hämeenmaalla esimiesten näkökulmasta katsottuna. Tuetuilla työntekijöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa lähinnä työntekijöitä, joilla työkyky on alentunut fyysisen tai psyykkisen vamman osalta, lukuunottamatta työntekijöitä, jotka kuuluvat osa-aikaeläkeläisiin tai työllistämispalkkatuella oleviin. Lisäksi työntekijällä, joka kuuluu määrittelyssä työkokeilun piiriin, niin on mahdollisuus palata normaaliin työhön työn uudelleen mukauttamisella.

“Vain tiedon pohjalta näitä asioita voi johtaa.” (Nikula, 2013)

1.2 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu tuetut työntekijät käsitteestä ja siihen rinnastettavista käsitteistä, kuten tuettu työllistyminen, vajaakuntoisuus, kehitysvammaiset ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat. Teoreettista viitekehystä täydennetään muun muassa yritysten vastuilla ja poliittisella suhtautumisella. Tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä tuettujen työntekijöiden suhtautumiseen Suomessa ja Osuuskauppa Hämeenmaalla.

Tuetut työntekijät työyhteisössä kyselylomake Osuuskauppa Hämeenmaan esimiehille on tärkeä tietoperusta tutkimukselleni. Tutkimuskysymyksiksi muodostuvat: ”Miten tuettuihin työntekijöihin suhtaudutaan työyhteisössä”, ”Mikä on

tuettujen työntekijöiden kokonaisvaltainen tilanne Hämeenmaalla ja ”Miten tuettuihin työntekijöihin suhtaudutaan Suomessa”?

1.3 Tuettujen työntekijöiden käsitteet

Tuetut työntekijöiden käsitteet tarkoittivat tässä tutkimuksessa seuraavaa:

Vajaakuntoinen: Vajaakuntoisuudella tarkoitetaan ihmistä, jolla työkyky on huonontunut vamman, sairauden tai jonkin työntekoon liittyvän rajoitteen vuoksi. Käsitteellä ei tarkoiteta mitään yleistä vajavuutta, vaan työhön tai työolosuhteisiin liittyviä rajoittavia tekijöitä. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 7§, 6 mom.)

Työkokeilu: Työkokeilussa työntekijä voi palata pitkältä sairauslomalta asteittain takaisin töihin ja siirtyä työkykyä paremmin vastaaviin töihin. Työnantaja ei maksa palkkaa työkokeilussa. (Kela 2013.)

Osatyökykyinen: Työntekijän työkyky on jossain määrin alentunut. Työnantaja selvittää yhdessä työterveyshuollon kanssa työntekijän jäljellä olevaa työkykyä. (Sosiaaliportti 2013.)

Kehitysvammainen: Lievästi kehitysvammaiset aikuiset kykenevät työhön ja hyviin sosiaalisiin suhteisiin. Työssään he tarvitsevat kuitenkin jonkinasteista jatkuvaa opastusta ja valvontaa. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2013.)

Osa-aikaeläkeläinen: Osa-aikaeläkeläinen on täyttänyt 60 vuotta (1954 jälkeen syntyneillä ikäraja on 61 v.) ja on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Ansiot ovat 35 – 70 % kokoaikatyöhön verrattuna. Osa-aikatyön työajan ja ansion on oltava suhteessa toisiinsa. (Kela 2013.)

Osatyökyvyttömyyseläkeläinen: Osatyökyvyttömyyseläkeläinen on alle 63-vuotias, jolla työkyky on alentunut huomattavasti sairauden takia vähintään vuoden ajaksi. (Kela 2013)

Työllistämis-/palkkatuella oleva: Työantaja saa työllistämistukea työvoimatoimistolta työntekijästä, joka on ollut työttömänä työnhakijana työvoimatoimiston listoilla. (Sosiaalinen yritys 2013.)

Osasairauspäivärahalainen: Työntekijä, jonka sopimustunnit ovat ≥ 30 h, voi palata töihin 12 päivän sairastamisen jälkeen osa-aikaisena niin, että työaika vähenee 40 – 60 %. Esimerkiksi 37,5h \rightarrow 15 – 22,5h/ viikko ja 30 h \rightarrow 12 – 18 h/viikko. (Kela 2013.)

Osuuskauppatukilainen A: Osa-aikainen työntekijä (< 30 h/ vko), jonka yhtäjaksoinen sairausloma on jatkunut vähintään 30 päivää, voi palata töihin niin, että hänen työaikaan vähennetään 20 % enintään kolmen kuukauden ajan. Työntekijälle maksetaan tuen aikana täyttä palkkaa. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

Osuuskauppatukilainen B: Toimipaikka on ottanut vastaan työntekijän, jonka työkyky on alentunut edellisessä työssään. Tukea maksetaan enintään 6 kuukautta. Osuuskauppatuen suuruus on 20 % työntekijän palkkakustannuksista. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

2 TIETOPERUSTA

2.1 Tuettujen työntekijöiden käsitteistä

Tuettuihin työntekijöihin liittyviin käsitteisiin liittyy yleensä tulkintaongelmat, koska niitä määritellään monesta eri näkökulmasta. Näkökulmia ovat muun muassa lääketieteellinen, yhteiskunnallinen, yksilöllinen ja toimintaympäristöllinen. Jokainen edellä lueteltu taho määrittelee eri tavalla esimerkiksi työkykyisen henkilön. Lisäksi itse tuettu työ tarkoittaa varsinaisesti työsuhteista työtä tavallisella työpaikalla tukitoimien avulla toteutettuna. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2013.)

Tässä kontekstissa tuetuilla työntekijöillä tarkoitetaan pääasiassa henkilöitä, jotka pystyvät tekemään töitä, mutta tarvitsevat ohjausta oikeanlaiseen työhön suhteessa heidän toimintakykyyn (poislukien työllistämis-/ palkkatuella olevat). Työllistämis-/ palkkatuella olevat henkilötkin tarvitsevat yleensä ohjausta, mutta eri näkökulmasta. Heillä työkyky ei ole alentunut, vaan he ovat olleet työttömänä työnhakijoina työvoimatoimiston listoilla.

Tässä tutkimuksessa tuetuilla työntekijöillä tarkoitetaan myös siis työttömänä olevia henkilöitä. Jotta tuetut työntekijät käsite avautuisi paremmin lukijalle, olen lähestynyt käsitettä vajaakuntoisuuden, osatyökykyisyyden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien määritelmien kautta. Seuraavissa alaluvuissa kyseiset käsitteet on kerrottu laajemmin.

2.1.1 Vajaakuntoisuus ja osatyökykyisyys

Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) vajaakuntoisuudesta on säädetty seuraavasti: ”Vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. (7§, 6 mom.) Vajaakuntoisuudesta on myös vastaavasti sanottu Kansaneläkelaitoksen laissa kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/2005, 6§), jossa vajaa-

kuntoisuuden perusteeksi määritellään asianmukaisesti todetun sairauden, vian tai vamman, jonka vuoksi työkyky ja ansiomahdollisuudet heikentyvät olennaisesti tai syntyy uhka työkyvyttömyydelle.

Vajaakuntoisuuden käsitettä on pidetty vaikeasti määriteltävänä, koska sitä on voitu tulkita monin eri tavoin. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana, 2011) todettiin, että nykyinen vajaakuntoinen – käsite on ongelmallinen, varsinkin vajaakuntoisten kanssa työskentelevien TE-hallinnon virkailijoiden näkökulmasta katsottuna. Virkailijat pitävät käsitettä liian tiukkana dikotomiana, koska se asettaa haasteita asiakkaan vajaakuntoisuuden tekemiselle. Vajaakuntoisuuden arviointi perustuu enemmän medikaalisiin seikoihin kuin virkailijan omaan arvioon, eli asiakkaan palvelutarpeisiin se ei aina kytkeydy. Asiakas joko on vajaakuntoinen tai ei ole, eikä välimuotoja ole olemassa. Lisäksi he kokevat käsitteen leimaavaksi asiakkaan näkökulmasta katsottuna. Monet vammaisjärjestöt ovat myös vaatineet vajaakuntoisuuden käsitteen poistamista lainsäädännöstä leimaavuutensa vuoksi.

Osatyökykyisyyden määritelmää ei ole laissa määritelty, eikä sitä myös siellä käytetä. Nykyisin osatyökykyisyyden määritelmää on alettu käyttää vajaakuntoisuuden sijasta. Osatyökykyinen määritellään nykyisin ”henkilöksi, jolla on osa työkyvystään käytössä ja on myös halu tämän kyvyn käyttämiseen”. Tällä käsitteellä on positiivisempi ja työelämäsuuntautuneisempi merkitys sekä se kuvaa yksilön pyrkimystä päästä työmarkkinoille. On kuitenkin muistettava, että osatyökykyisyys tarkoittaa myös henkilön alentuneesta työkyvystä työskennellä joissakin työtehtävissä. Tärkeintä onkin työkyvyn hyödyntäminen oikeanlaisiin työtehtäviin uravalintaratkaisulla tai mukauttamalla työtehtäviä ja olosuhteita. (Vuorela, 2008).

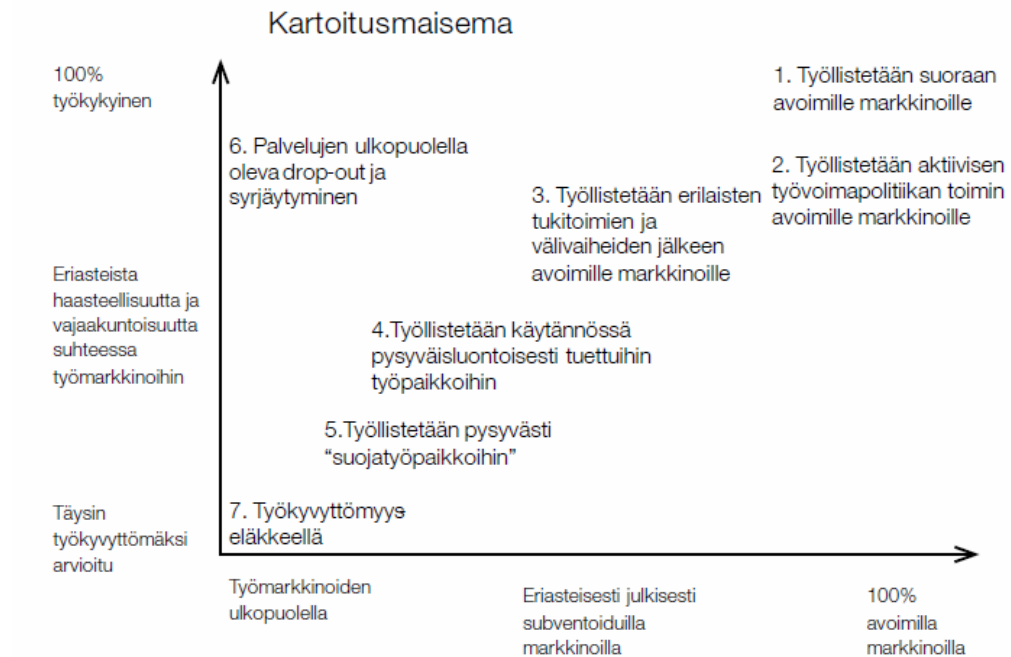
Vajaakuntoisuuden käsitettä ei ole enää uusimmassa työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012). Laki tuli voimaan vuoden 2013 alussa. Laissa käytetään käsitteitä vamma tai sairaus, kun terveydellisistä syistä osatyökykyisyyttä on tarpeen huomioida. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

2.1.2 Heikossa työmarkkina-asemassa olevat

Tuetut työntekijät käsitteeseen voidaan lisätä myös määritelmä heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Käsitteellä pyritään vastaamaan haasteisiin, jossa kaikki käsitteet ja luvut olisivat yhdenmukaisia sekä vertailukelpoisia. Käytäntö on kuitenkin yleensä toinen, sillä eri asiakasryhmät ovat eriasteisesti haasteellisia suhteessa työelämään. Eri maiden välillä tehtävien tutkimusten perusteella haastellisuus vain kasvaa, kun yritetään hahmottaa ja käsitteellistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Vajaakuntoisuus onkin yleisin käsite eri maiden välisissä tutkimuksissa, koska muun muassa OECD käyttää luokitusta. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Vajaakuntoisuuden käsite ei ole kuitenkaan yksiselitteinen maiden välisessä vertailussa. Haasteita tuottavat maiden tilastointien, toimintapolitiikkojen ja palvelujen erilaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (”Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa”, 2012) tekijät (Arnkil, Spangar & Jokinen, 2012) toteavatkin, että oli lähes mahdotonta saada maakatsauksia yhdenmukaiseen kuosiin. Tutkimuksen tekijät muodostivat alla olevan kuvion (kuvio 1) mukaisen kartan, jossa eriasteisen haasteellisuuden ja vajaakuntoisuuden ”maisema” ja eriasteisesti tuetut työmarkkinat muodostavat kartan, jonka ”alue” on rajoiltaan sumea, liikkuva ja dynaaminen. Toimintapolitiikan ja palveluiden tulisi myös olla joustavia rajoiltaan. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

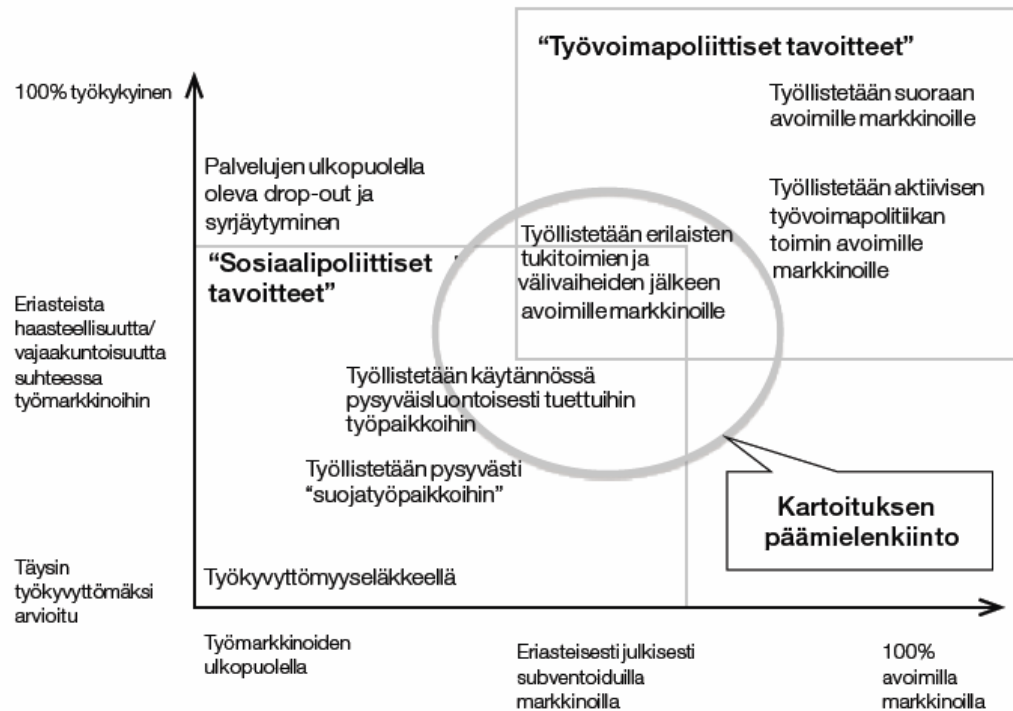
Kartoitusmaisemassa (kuvio 1) ensimmäisenä ryhmänä ovat 100 % työkykyiset, jotka voidaan työllistää suoraan avoimille markkinoille. Ryhmänä 2. ovat käytännössä työkykyiset henkilöt, mutta ovat olleet työttömänä lyhyen aikaa tai uudelleen koulutuksessa. Heidät pyritään työllistämään aktiivisella työvoimapolitiikalla avoimille markkinoille. Loput ryhmät (3 – 6) ovat eriasteisesti haasteellisia ja eivät ole 100 % työkyvyn omaavia. Heidät on pyritty työllistämään joko erilaisin tukitoimien avulla avoimille työmarkkinoille tai pysyväluontoisesti tuettuihin työpaikkoihin. Lisäksi heidät on voitu työllistää pysyvästi ”suojatyöpaikkoihin”, mutta suojatyöpaikka käsitteenä on kyseenalaistettu monissa kartoituksen maissa. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)



Kuvio 1. Eriasteisen haasteellisuuden ja vajaakuntoisuuden” maisema” sekä erias-
teisten tuetut työmarkkinat. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Kuviossa 2 pyritään selvittämään ratkaisuja, joilla on työvoimapolitiittiset sekä sosiaalipoliittiset tavoitteet. Edellä olevaan kuvioon (kuvio 1.) sijoitettuna työ-
voima- ja sosiaalipoliittiset käsitteet kuvaavat jatkumon kahta ”lohkoa”, jotka ovat
pällekkäisiä. Kartoituksen päämielenkiinto kohdistuu työllistämishaasteellisten
ryhmään, jotka pyritään erilaisten tukitoimien ja välivaiheiden jälkeen työllisty-
mään. Haasteena on ryhmän liikkuvuus, ristiriitaisuus sekä epämääräisyys rajoil-
taan. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Työmarkkinoiden tilanteiden muuttuessa muuttuvat myös vajaakuntoisuuden ja
heikossa työmarkkina-asemassa olevien käsitteet. Vajaakuntoisuuden määritelmät
kehittyvät erilaisten teknisten ja lääketieteellis-psykiatris-psykologisten menetel-
mien myötä. Nykyisin kuntoutetaan työelämään niitä ryhmiä, joita vielä muutama
vuosikymmen sitten pidettiin työvoiman ulkopuolella. (Arnkil, Spangar & Jokinen
2012.)



Kuvio 2. Kartoituksen päämielenkiinto. (Arnkil, Spangar & Jokinen, 2012)

”Selkeästi diagnosoitavat vajaakuntoisuudet eivät muodostakaan palvelujen kannalta sen varsinaista ongelmaa, vaan ongelmaksi ovat yhä enemmän muodostuneet tilanteet, joissa työmarkkinoiden ja työelämän muutokset, ihmisten asenteiden muutokset ja erilaiset fyysis-psykkis-sosiaaliset ongelmat, jotka ovat rajoiltaan ”sumeita” ja jatkuvassa liikkeessä, kietoutuvat yhteen”. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

2.1.3 Työkyvyn käsite

Suomessa työkyvyn käsitettä alettiin käyttää 1990-luvun alussa. Käsitteellä kuvattiin työterveyshuollon toiminnan tavoitetta ja toiminnan kohdetta. Alkuvaiheessa työkykyä ylläpitäviksi toiminnaksi liitettiin kaikki mitkä edistivät työterveyttä, niin työterveyshuollossa kuin työpaikolla. Työkyvyn käsite näin laajasti ilmaistuna on ollut hyvin suomalainen ilmiö. Työntekijöiden työkyvyn edistäminen yhdessä työterveystutkimuksen, työterveyshuollon ja työpaikkojen kesken, ei ole yhtä keskittynyt muualla maailmassa kuin Suomessa. (Mäkitalo, 162.)

Työkyvyn käsitteet ovat saaneet erilaisia merkityksiä eri yhteyksissä vuosien saatossa. Taulukossa 1. ilmenee miten työkykyä arvioidaan kolmesta eri käsitystyyppistä katsoen. (Mäkitalo, 163.)

Taulukko 1. Kolme käsitystyyppiä työkyvystä (Mäkitalo ja Palonen 1994)

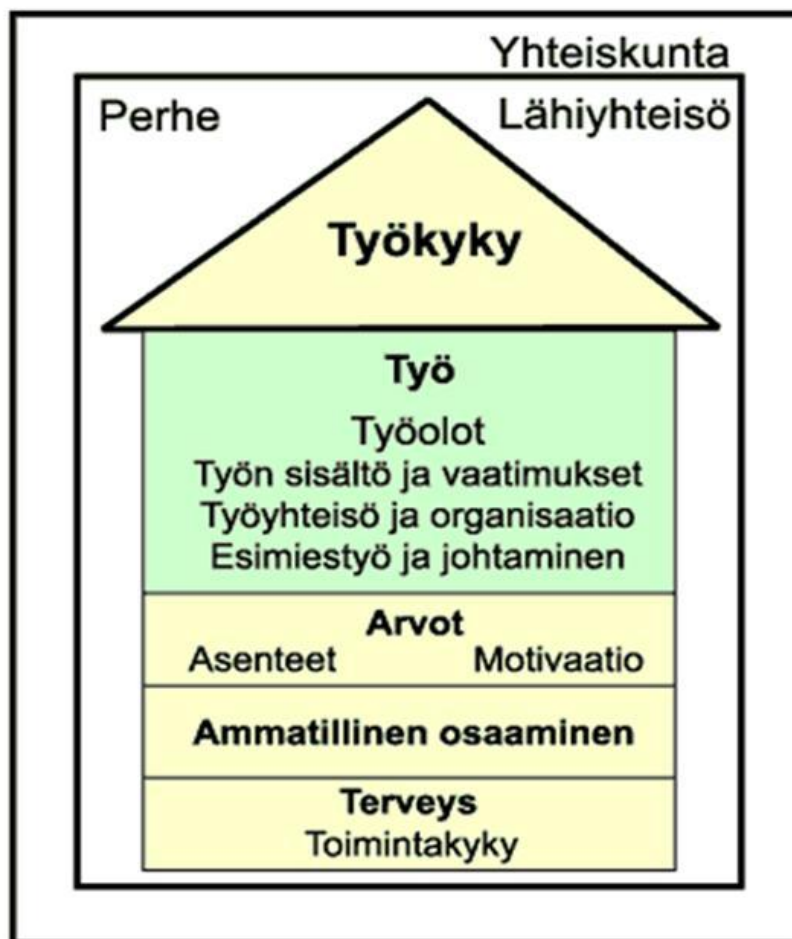
	Lääketieteellinen käsitys työkyvystä: "Terveys"	Työkyvyn tasapainomalli: "Toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin"	Integroitu käsitys työkyvystä: "Systeemi"
Lähtökohta	yksilönpsykofyysisen järjestelmän kliinisesti määritelty tila	yksilön sisäiset ominaisuudet suhteessa työn ulkopuolisiin vaatimuksiin	yksilön, yhteisön ja toimintaympäristön muodostama systeemi
Avaintermi	sairaus/terveys	toimintakyky	toiminta
Työkyvyn arviointi	diagnosointi	suorituskykytestejä, työn vaatimustason mittaamista	toiminnan häiriöiden systeemistä ja kehityksellistä analyysiä
Työkyvyn edistäminen	sairauksien hoitoa (korjaa- vaa)	toimintakyvyn harjoittamista tai työn vaatimusten matal- tamista (sopeuttavaa)	toiminnan kehitystä eteenpäin vieviä ko- keiluja (kehittävää)

Lääketieteellisen käsitystyyppin mukaan yksilön työkyky on aina riippuvainen terveydestä, eli täysin terve yksilö on aina työkykyinen ja vastaavasti sairaus heikentää työkykyä. Tasapainomallissa otetaan huomioon yksilön työkyvyn riittävyys työn vaativuuteen nähden. Näin ollen sairaus ei ole este työkyvylle vaan työnvaativuus on huomioitu yksilön toimintakykyyn nähden. Integroidussa käsitystyyppissä vastaavasti ajatellaan, että työkyky on työtoiminnan muodostaman systeemin ominaisuus. Tällöin ei keskitytä yksilön ominaisuuksiin vaan paikallisen systeemin kykyihin ja edellytyksiin vastata sille asetettuihin haasteisiin. (Mäkitalo, 162–163.)

Laaja-alaisiin työkykymalleihin luetaan työkykytalo (kuvio 3.), jonka mukaan työkyky on kuin talo. Talon perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Toinen ja kolmas kerros rakentuu yksilöllisistä voimavaratekijöistä, eli ammatillisesta

osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä motivaatiosta. Talon ylin kerros muodostuu työstä, johon sisältyy työolot, työyhteisö ja esimiestyö.

Työkykyyn vaikuttaa työntekijän asenne työtänsä kohtaan. Jos työntekijä pitää työtänsä mielekkäänä ja haastavana, niin sillä on työkykyä vahvistava vaikutus. Vastaavasti jos työ tuntuu välttämättömältä pakolta, niin se heikentää työkykyä. Työkykyä tukevat myös ympärillä toimivat verkostot, kuten perhe ja lähiyhteisöt (ystävät) sekä esimiesten velvollisuus kehittää työpaikan työkykyä ja työhyvinvointia. Ihminen kokee itsensä työkykyiseksi, kun talon kaikki kerrokset ovat tasapainossa, siksi kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti. Yksilön työkyvyn vastuu jakaantuu yhteiskunnan, yksilön ja yrityksen kesken. (Ilmarinen 2006, 79-80)



Kuvio 3. Työkykytalon malli yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. (Ilmarinen, 2006)

2.2 Yritysten yhteiskunnallinen ja sosiaalinen vastuu

Yritysten yhteiskunta vastuu (Corporante Social Responsibility, CSR) tarkoittaa yritystoiminnassa kestävä kehityksen soveltamista käytännössä. Yritysten tulisi kantaa vastuuta ympäristöstään tai minimissään lähiympäristöstään, koska yritystoimintojen vastuut ja seuraukset koskettavat niin yhteiskuntaa, luontoa kuin myös lähiympäristöä. (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007.)

Yritysten yhteiskunta vastuu jaetaan kolmeen osa-alueeseen: Taloudelliseen, ekologiseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Taloudellinen vastuu on esimerkiksi työpaikkojen luomista, kannattavaa taloudenpitoa ja palkkojen maksamista. Ekologinen vastuu on muun muassa ympäristön suojelua, luonnonvarojen säästämistä ja ympäristöhaittojen minimoimista. Sosiaalinen vastuu on vastaavasti henkilöstön koulutusta ja hyvinvointia, asiakkaiden hyvinvointia, kuluttajansuojaa, tuoteturvallisuutta ja esimerkiksi alihankkijoiden työoloja. Sosiaalisen vastuuseen myös yhdistetään yrityksen yhteistyö, hyväntekeväisyys, yleishyödyllinen toiminta, suhteet ympäröivään yhteisöön ja kestävä kehityksen periaatteet. Yritysten odotetaan toimivan moraalisesti ja vastuullisesti näillä kaikilla osa-alueilla. (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007.)

Laissa määritellään monia sosiaalisen vastuun osa-alueita yrityksille esimerkiksi työntekijöiden sosiaaliturvasta, työterveyshuollosta ja tuotevastuusta, mutta taloudellisen ja ekologisen vastuun osa-alueilla lait ohjaavat yritystä laajemmin. Sosiaalinen vastuu on enemmän vapaaehtoista, sillä yritysten odotetaan noudattavan vapaaehtoisesti kansallisia ja kansainvälisiä suosituksia, kuten Ilon työn perusoikeuksista. (TE- palvelut 2013.)

Sosiaalinen yritys katsotaan yleensä yhteiskuntavastuulliseksi, sillä sen toiminta perustuu ideaan sosiaalisesta vastuusta. Yrityksellä on selkeä sosiaalinen tarkoitus, esimerkiksi työllistämällä vajaakuntoisia ja heikossa työmarkkina- asemassa olevia henkilöitä. Valtiovalta tukee sosiaalisia yrityksiä, mutta rahoitus tulee pääsääntöisesti omasta yritystoiminnasta. Yritykselle voikin olla vaikeaa tasapainoilla taloudellisen kannattavuuden ja sosiaalisten päämäärien toteuttamisessa. Näiden

yhteensovittaminen vaatii hyviä ongelmanratkaisukykyjä sosiaalisissa yrityksissä. (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007.)

Yritysten sosiaalinen vastuu konkretisoituu käytännössä yhteistyöhön oppilaitosten, yhteisöjen, työvoimakeskusten tai vammaisten palvelukeskusten kanssa. Oppilaitoksissa on järjestetty jopa kursseja, jota kautta ne saavat työharjoittelijoita yritysten tarpeisiin. Yhteiskunnan hyvinvointi on yritysten toiminnalle tärkeää, sillä jos yhteiskunta voi huonosti, niin myös yrityksillä menee huonosti. Asiakasmarkkinat pyrkivät tappamaan vastuuttomat yritykset. (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007.)

2.3 Tuetut työntekijät työyhteisössä

Tuettujen työntekijöiden suhtautumista työhön tai merkitystä työntekijälle on Suomessa tutkittu vähän. Tutkimustuloksia löytyykin hyvin rajatun käsitteen pohjalta esimerkiksi tutkimuksia tai haastatteluja on tehty lähinnä kehitysvammaisten osalta. Kuitenkin tuettujen työntekijöiden työllistämisen ongelmat nyky Suomessa tunnetaan ja se on hyvin ajankohtainen. Mahdollisemman moni tuettu työntekijä halutaan työmarkkinoille, koska se on yhteiskunnalle edullisempaa. Jatkuva kuntouttaminen ja kouluttaminen ovat kallista yhteiskunnalle.

Tuettujen työntekijöiden työllistämiseen kaavaillaankin uusia keinoja. Avuksi on muun muassa ehdotettu luotsia, joka tuntisi tukiasiat ja mukauttaisi eri palveluiden kautta polun työelämään. Tarkoituksena, että ihminen jonka työkyky on alentunut, pystyttäisiin pitämään töissä. (Suosalmi 2013, 6)

Suomen hallituksen puoliväliriiheen on tulossa uudistusmalli sosiaali- ja terveysministerin Paula Risikon toimesta, jolla pyritään tuomaan kaikki työllistämistä tukevat toimet samanaikaisesti tuettujen työntekijöiden avuksi. Sosiaali- ja terveysministerin mukaan työllistyminen on hidasta, koska nykyisin kaikki keinot kokeillaan peräkanaa. ”Keinoja on paljon, mutta kukaan ei hallitse niitä kaikkia. Ensimmäisillä työpaikan keinot, mihin menee vuosi. Sitten tulevat vuorollaan

terveydenhuolto, kuntoutus, uudelleen koulutus, työvoimapalvelut ja sosiaaliturva”, Risikko sanoo. (Suosalmi 2013, 6)

Lainsäädäntöpuolen työryhmä puolestaan on katsonut, että ongelmana on työuraa vailla olevien pääsy ammatilliseen kuntoutukseen, koska ehdot ovat liian tiukkoja. Lisäksi he pitivät ongelmana, ettei työkyvyttömät siilaudu palvelujen piiriin, koska he eivät hae sairauspäivärahaa tai kuntoutusrahaa, jotka ovat työttömyysturvaa pienempiä. (Suosalmi 2013, 6)

2.3.1 Tuettujen työntekijöiden suhtautuminen työhön?

Tutkimusten ja lehtihaastattelujen mukaan tuetut työntekijät pitävät tärkeänä työllistymistä oman hyvinvointinsa kannalta. Pasi Holm ja Veera Laiho Pellervon taloustutkimuksesta teettivät raportin vuonna 2011 Vates- säätiön hankkeeseen ”Selvitys vajaakuntoisten työllistymisen mahdollisuuksista”. Raportista selviää, että vammaisista 75 % pitävät työllistymistä tärkeänä oman hyvinvointinsa kannalta.

Aino Kokon opinnäytetyössä ”Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle” vuodelta 2010 työn tekemisen merkitys tarkoitti useita positiivisia asioita tuetun työntekijän kannalta (kuvio 4.). Työn tekemisen merkitys koettiin muun muassa sosiaalisena, henkisenä ja taloudellisina tekijöinä. Sosiaalinen merkitys liittyi ihmissuhteisiin, muiden kanssa työskentelyyn ja hyväksytyksi tulemiseen. Työn vaikutus itsetuntoon ja terveyteen sekä uuden oppimiseen ja onnellisuuden kokemiseen antoivat henkistä merkitystä työntekijälle. Taloudellinen merkitys antoi vastaavasti riippumattomuutta, palkan saamista ja itsemääräämisoikeutta omaan palkkaan. Työ vaikutti myös arjessa selviytymiseen ja arvostuksen saamiseen. Lisäksi työn kulttuurilla oli merkitystä työn sitoutumiseen ja itseisarvoon sekä työskentelymotivaatioon. Kulttuurin ilmeneminen työn tekemisessä tarkoittaa työn arvostusta suomalaisessa kulttuurissa ja tuetun työllistämispalveluiden merkitys vastaavasti tarkoittaa työntekijälle helpottavia tekijöitä työhön pääsemiseen ja siellä pysymiseen. (Kokko, 2010)

TUETUN TYÖLLISTYMISEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄLLE		
Työn tekemisen merkitys	Kulttuurin ilmeneminen työn tekemisessä	Tuetun työllistymisen palveluiden merkitys
Sosiaalinen merkitys Henkinen merkitys Taloudellinen merkitys Merkitys arjesta selviytymisessä Työnteosta saadun arvostuksen merkitys	Työhön sitoutuminen Työn itseisarvo Työskentelymotivaatio	Työnetsijän palveluiden merkitys Työhönvalmennuksen merkitys

Kuvio 4. Tuetun työllistämisen merkitys työntekijälle. (Kokko, 2010)

Etelä- Suomen Sanomissa (21.2.2013) haastateltiin kehitysvammaista Tiina Sulanderia, liittyen kehitysvammaisten työllistämisen hankaluuteen Suomessa. Tiina oli onnellisessa asemassa, sillä hän oli kehitysvammaisena saanut töitä lähikaupastaan. Työ oli hänelle tuonut paljon piristystä ja itsevarmuutta elämään. ”Olin haaveillut työstä ja siitä saatavasta palkasta. Nyt on kivaa ostaa itse ansaituilla rahoilla mieluisia vaatteita”, kertoi Sulander lehdessä.

”Työllä on keskeinen merkitys toimeentulon, mutta myös tarpeellisuuden tunteen kannalta. Sosiaalisen työllistämisen toimialan tarjoamista monista mahdollisuuksista huolimatta vajaakuntoiset törmäävät valitettavan usein työmahdollisuuksien puutteeseen”. (Lilja 2011.)

Sosiaalisen työllistämisen toimialalle on tavanomaista sen monimutkaisuus ja sektorinoituneisuus. Vajaakuntoisten työllistämisen lainsäädäntö on hajallaan monessa eri paikassa, joten se tuottaa hankaluutta niin viranomaisille kuin asiakkaille. Viranomaisten yhteistyö on vaativaa ja yhteensovittaminen vaikeaa. Asioiden

mutkikkuus voi pahimmassa tapauksessa johtaa eriarvoiseen asemointiin asiakkaiden suhteen. (Lilja 2011.)

2.3.2 Yritysten suhtautuminen tuettuihin työntekijöihin

Yritykset suhtautuvat tuettuihin työntekijöihin varauksellisesti eri tutkimusten mukaan. Suurimpana haasteena yritykset pitävät työtehtävien muokkaamista työntekijän työkykyä vastaavaksi, mutta myös byrokratia on aikaa vievää tuettujen työntekijöiden osalta. Tuula Kukkosen väitöstutkimuksessa (Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta, 2009) todetaan, että työnantajien mielestä työn muokkaaminen vaatii ammattiosaamista. Lisäksi kehitysvammaliiton erityisasiantuntija Heikki Sepplä toteaa Etelä-Suomen Sanomien haastattelussa (21.2.2013), että yrittäjältä voi aika ja kärsivällisyys loppua tuetun työllistämiseen, johtuen byrokratiasta.

Yrityksillä on myös negatiivisia ennakkoasenteita vajaakuntoisia henkilöitä kohtaan, joka ilmenee niin Kukkosen väitöstutkimuksessa kuin myös Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään tutkimuksessa (2006, 71 – 72). Yritysten negatiiviset asenteet eniten näkyivät psyykkisesti vajaakuntoisia kohtaan. Toiseksi eniten asenteet näkyivät kehitysvammaisia kohtaan.

Kukkosen mukaan yritykset näkevät vajaakuntoisten työllistämisen olevan työturvallisuuteen ja tasa-arvoisuuteen liittyviä riskejä. Yritysjohdon tekemillä päätöksillä rekrytoinnissa on myös vaikutusta työyhteisöön suhtautumiseen. Lisäksi myös vajaakuntoisten työn mukauttaminen vaikuttaa siihen miten työyhteisössä suhtaudutaan heidän työllistämiseen.

Yritysten negatiivista suhtautumista vajaakuntoisten työllistämiseen perustellaan taloudellisilla syillä. Rekrytoinnin tulisi olla taloudellisesti kannattavaa lyhyelläkin aikajaksolla, eikä vaajakuntoisten työllistymistä nähdä taloudellisesti kannattavaksi. Tästä johtuen sosiaalisella vastuulla ei myöskään ole merkitystä. Rekrytoidessa tasavertaisessa osaamistilanteessa valituksi tulee ei-vajaakuntainen. Yri-

tykset perustelevat tätä mahdollisella työmukauttamistarpeilla ja vajaakuntoisten suuremmalla työkyvyttömyysriskillä. (Kukkonen, 2009)

Yritysten sosiaaliselle vastuulle esitetyt perustelut ovat useimmiten taloudellisia. Ne voidaan jaotella välittömiin ja välillisiin taloudellisiin perusteluihin. Välittömät taloudelliset perustelut liittyvät yrityksen suoraan kannattavuuteen ja välilliset taloudelliset perustelut kannattavuuteen esimerkiksi kuluttajakäyttäytymisen kautta. Eettiset ja sosiaaliset perustelut harvoin riittävät yrityksille sellaisenaan sosiaalisen vastuun perusteluksi, sillä myös niiltä odotetaan vaikutuksia yrityksen kannattavuuteen. (Kukkonen, 2009)

Tuettujen työntekijöiden työllistymisestä on kuitenkin myös positiivisia kokemuksia. Kuviossa 5 esitetään työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä. Tutkimuksen mukaan työnantajan mielestä työnetsijän palveluilla oli suuri merkitys sopivan työntekijän löytymiseen. Työnantaja koki tuetun työllistymisen onnistuneen hyvin, koska tuetulla työntekijällä oli erityispiirteitä, jotka mahdollistivat itsenäisen työskentelyn. Työnantaja oli huomannut, että työnteolla ja työyhteisöllä oli suuri merkitys kehitysvammaiselle henkilölle muun muassa henkisesti. (Kokko, 2010)

TYÖNANTAJAN KOKEMUKSIA KEHITYSVAMMAISEN HENKILÖN TUETUSTA TYÖLLISTYMISESTÄ		
Työnetsijän rooli	Kehitysvammaisen työntekijän erityispiirteitä	Työyhteisön ja työnteon merkitys kehitysvammaiselle työntekijälle
Apu ongelmatilanteissa Sopivan työntekijän löytäminen	Oma tahto työskennellä palkkansa edestä Huolellisuus työtehtävissä Kyky itsenäiseen työhön Rutiinien merkitys Yksityisasioiden vaikutus työhön Rajoitukset työtehtävissä	Tasa-arvoisuus työyhteisössä Muun henkilökunnan arvostus Työnteko tärkeää Rohkeuden lisääntyminen Taloudellinen itsenäisyys

Kuvio 5. Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä. (Kokko, 2010)

2.3.3 Poliittinen suhtautuminen Euroopan valtioissa

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä toimeksiannossa tutkittiin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työmahdollisuuksia ja palveluita pohjoismaissa, Iso-Britanniassa, Hollannissa, Ranskassa ja Saksassa. Tutkimus tehtiin kevään ja syksyn 2011 välisenä aikana. Tutkijoina toimivat Robert Arnkilin, Timo Spangarin ja Esa Jokinen sekä yhteistyössä heidän kanssaan kansainvälinen ryhmä maa-asiantuntijoita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Maakohtaisista eroista huolimatta tutkimuksen sanoma oli selvä: kaikissa tutkimuksen kohteena olevista maissa suurimpana strategisena haasteena pidettiin työmarkkinoilla haasteellisessa tilanteessa olevien ihmisten parempaa integroimista työelämään. Kaikissa maissa oli tavoitteena politiikkojen ja palveluiden paremmin yhdistäminen toisiinsa, ja varsinkin sosiaali- ja terveystaloudelliset sekä palvelut saada paremmin tukemaan työelämään pääsyä, siellä pysymistä ja mahdollisemman hyvää kuntoutumista. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Tutkimuksen mukaan parhaimpina ja toimivimpina ratkaisuna heikossa työmarkkina-asemassa ja eri tavoin vajaakuntoisille pidettiin normaalin työelämän sisällä tehtäviä ratkaisuja. Parhaimmat tulokset saatiin, että järjestetään nopeasti mahdollisemman normaali työsuhde työelämään, jota tuetaan muun muassa kuntoutuksella ja koulutuksella, jonka tavoitteena on työsuhteen vakiintuminen. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

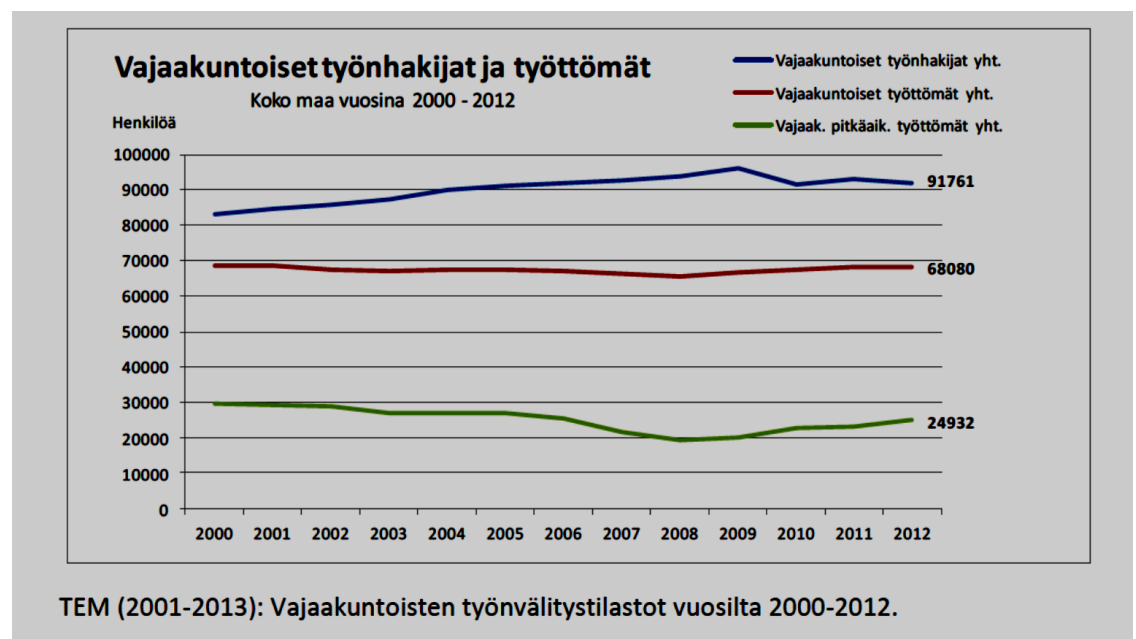
Suomen työpolitiikkaa ajatellen tutkimuksessa todettiin neljä tekijää, joilla vaikutavuutta voitaisiin haasteellisissa ryhmissä tehostaa. Ensimmäiseksi tehostettaisiin kokonaisvoimavarojen parempaa yhteen sovittamista, eli työvoima- ja sosiaalipoliittisten tavoitteiden yhteensovittaminen, niin käsitteellisesti kuin käytännöllisesti. Toiseksi tehostettaisiin yksilöllisten ratkaisujen hakemista normaalien työmarkkinoiden sisältä ja tehokkailla kytkennöillä työelämään. Kolmanneksi tehostettaisiin asiakkaan oman aktiivisuuden, vertaistuen ja ”luomuverkostojen” tukemista. Eli palvelujen kehittämistä asiakkaista itsestään lähtien aina strategiseen johtamiseen asti. Viimeisenä tekijänä olisi *tertius iungens* – toiminnan kehittäminen, tehostaminen ja vakiinnuttaminen kaikilla toiminnan tasoilla ja niiden välillä,

eli läheltä ohjaamista ja tukemista, välittämistä, kytkemistä sekä koordinointia. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

2.3.4 Vajaakuntoiset työnhakijat ja työttömät Suomessa

Vajaakuntoisia työnhakijoita oli Suomen työ- ja elinkeinotoimistoissa vuonna 2012 yhteensä 91 761 (kuvio 6), joista työttömiä oli 68080 ja uusia työttömiä 22111 henkilöä. Vajaakuntoisista 24932 henkilöä oli pitkäaikaistyöttömiä. (TEM 2012.)

Vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on kasvanut lähes koko 2000- luvun, mutta vuoden 2009 jälkeen kasvu on tasaantunut. Viimeisen kymmenen vuoden aikana vajaakuntoisten työttömien määrässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Pitkäaikaistyöttömien määrä on kuitenkin pienentynyt aina vuoteen 2008 asti, mutta sen jälkeen on lähtenyt lievään kasvuun. (TEM 2001 – 2013.)



Kuvio 6. Vajaakuntoisten työnvälitystilastot vuosilta 2000 – 2012. (TEM, 2001 - 2013)

Yleisille työmarkkinoille vajaakuntoisia työllistyi 36 449 henkilöä vuoden 2012 aikana, joka on lähes samaa tasoa kuin tarkastelujakson alussa vuonna 2000 (36

381 henkilöä). Vuoden 2012 aikana työllistettiin erilaisin tukitoimenpitein reilut 21 000 henkilöä. Tukitoimenpiteinä toimivat muun muassa palkkatuet, oppisopimukset sekä työharjoittelu ja työelämän-valmennus. (TEM 2001 – 2013.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) taulukosta 3. voidaan nähdä työvoimapolitiisilla toimenpiteillä olleiden työllistymistä. Työvoimapolitiittisten toimenpiteen päättäneistä (ajanjaksolla 1.10.2007 – 30.9.2008) reilut 28 % oli töissä avoimilla markkinoilla. Seurantatieto on kaikkien osallistujien osalta, koska tietoa ei ole eritelty erikseen vajaakuntoisten osalta. Toimenpiteiden hyöty-kustannuslaskelmassa (taulukko 3.) oletetaan, että toimenpiteiden todellinen työllistämisaikutus on kolmannes TEM:n seurannan työllistämisaikutuksesta. (Pellervon taloustutkimus 2011.)

	Määrä	Työllistymis- todennäköisyys	Toimenpiteiden kustannus, me	Työllistymisen hyöty julkiselle sektorille, me	Työllistymisen hyöty työ- listyneille, me	Toimenpide rahoittaa itse itsensä, % vain julk.	itse itsensä, % julk. + työllistyneet
Työvoimakoulutus	5728	10,0	18,21	5,34	1,60	29,3	38,1
Työllistämistuki valtiolle	386	9,4	5,78	0,42	0,87	7,3	22,3
Palkkatuki, kunta-ta:lle	1996	7,8	10,07	1,82	4,36	18,1	61,5
Oppisopimuskunta ta:lle	112	21,9	0,51	0,29	0,30	56,7	117,0
Starttiraha	83	24,7	0,29	0,24	0,23	83,7	165,5
Työll.tuki työelämävalmennukseen	497	10,3	1,48	0,60	1,13	40,3	116,7
Palkkatuki yks. ta:lle	4012	8,2	21,59	3,85	8,83	17,8	58,8
Oppisopimus yks. ta:ll	244	17,2	1,07	0,49	0,62	46,0	104,0
Yhteensä	13058		59,00	13,06	17,95	22,1	52,6

Taulukko 3. Hyöty- kustannus- laskelma vajaakuntoisille kohdistetuista työvoimapolitiisista toimenpiteistä (1.10.2007 – 30.9.2008). (TEM, 2011)

Työvoimapolitiittinen toimenpide vajaakuntoisille rahoittaa itse itsensä 22 prosenttisesti julkisen talouden näkökulmasta. Toimenpiteet rahoittaisivat 52 prosenttisesti itse itsensä, jos laskelmaan mukaan otetaan toimenpiteen jälkeen avoimille markkinoille työllistyneiden saama taloudellinen hyöty. (Pellervon Taloustutkimus 2011.)

Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä vajaakuntoisille kohdistettiin noin 13 000 vuonna 2009, joista välittömät kustannukset julkiselle sektorille olivat 58 miljoonaa euroa. Julkisen sektorin saamat vero- ja maksutulot lisääntyivät ja työttömyysturvamenot pienenevät 13 miljoonaa euroa, koska toimenpiteiden ansioista osa osal-

listuneista työllistyi avoimille markkinoille. Työllistyneiden nettotulot nousivat 18 miljoonaa euroa. (Pellervon Taloustutkimus 2011.)

Vajaakuntoiselle palkkatuki on keskeinen työvoimapolitiittinen toimenpide. Työllistämistoimenpiteistä palkkatukea oli 58 prosenttia yksityiselle työnantajalle ja 26 prosenttia oli kuntatyönantajalle. Valitettavasti työ- ja elinkeinoministeriön tilastoissa ei eritellä toisistaan yrityssektoria ja ainakin osittain yhteiskunnan tuella toimivaa kolmatta sektoria. Kuitenkin voidaan arvioida kyselyjen mukaan, että yksityisen yrityssektorin osuus on lähellä kuntasektorin osuutta. (Pellervon Taloustutkimus 2011.)

2.3.5 Euroopan maiden tilastollisia vertailuja

Kaikkein vertailukelpoisempia tilastoja ovat muun muassa työttömien määrien vertailu eri maiden välillä. Euroopan maissa on erilainen tilastointikäytäntö esimerkiksi pitkäaikaistyöttömille. Tästä johtuen vertailevuuden parantamiseksi taulukossa 5, on esitytetty yli 12 kuukautta työttömänä olleiden osuudet maiden työvoimasta vuosina 2005 – 2010. Yli 12 kuukautta työttömänä olleiden ryhmää pidetään merkittävästi työllistämishaasteellisina. Tilastot eivät kuitenkaan kerro, että onko pitkäaikaistyöttömyyden syynä esimerkiksi terveydellinen. Eri maiden tutkimuksissa onkin huomautettu, että työllistämishaasteellisina on pidettävä myös muita kuin virallisia työnhakijoita, joita ovat esimerkiksi melko työkykyiset ja vammaiset henkilöt. Edellä mainituista haasteista johtuen työvoimapolitiikan ja työttömyyden rakennetta kuvaavat tilastot eri maiden välillä ovat korkeintaan suuntaa-antavia. Vieläkin haastavampaa on vertailla työkykyä eri maiden välillä, johtuen erilaisista kriteereistä työkykyyn nähden. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Taulukko 4. Pitkäaikaistyöttömien (yli 12 kk) osuus maittain työvoimasta vuosina 2005 – 2010. (Eurostat.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0	3,9
Tanska	1,1	0,8	0,6	0,4	0,5	1,4
Saksa	6,0	5,8	4,9	4,0	3,5	3,4
Ranska	3,8	3,9	3,4	2,9	3,4	3,9
Alankomaat	2,1	1,9	1,4	1,1	0,9	1,2
Suomi	2,2	1,9	1,6	1,2	1,4	2,0
Ruotsi	1,0	1,0	0,9	0,8	1,1	1,5
Iso-Britannia	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	2,5
Norja	0,8	0,8	0,5	0,3	0,5	0,7

Työvoima, työllisyys ja aktiivisen työvoimapolitiikan taulukossa 5. on esitetty eri maiden työvoimaa koskevia tunnuslukuja, joita ovat väestömäärä, työvoiman määrä, sekä työllisyys- ja työttömyysaste. Taulukosta löytyy myös seuraavat indikaattorit maiden väliltä: vaajakuntoisten työllisyysaste (1995 ja 2005), työvoimapolitiittiset kokonaiskustannukset suhteessa bruttokansantuotteeseen, aktiivitoimenpiteissä olevien osuus työvoimasta (2009), passiivituilla olevien osuus työvoimasta (2009) sekä tukityöllistämisen ja kuntoutuksen rahoituksen osuus aktiivitoimista vuodelta 2009.

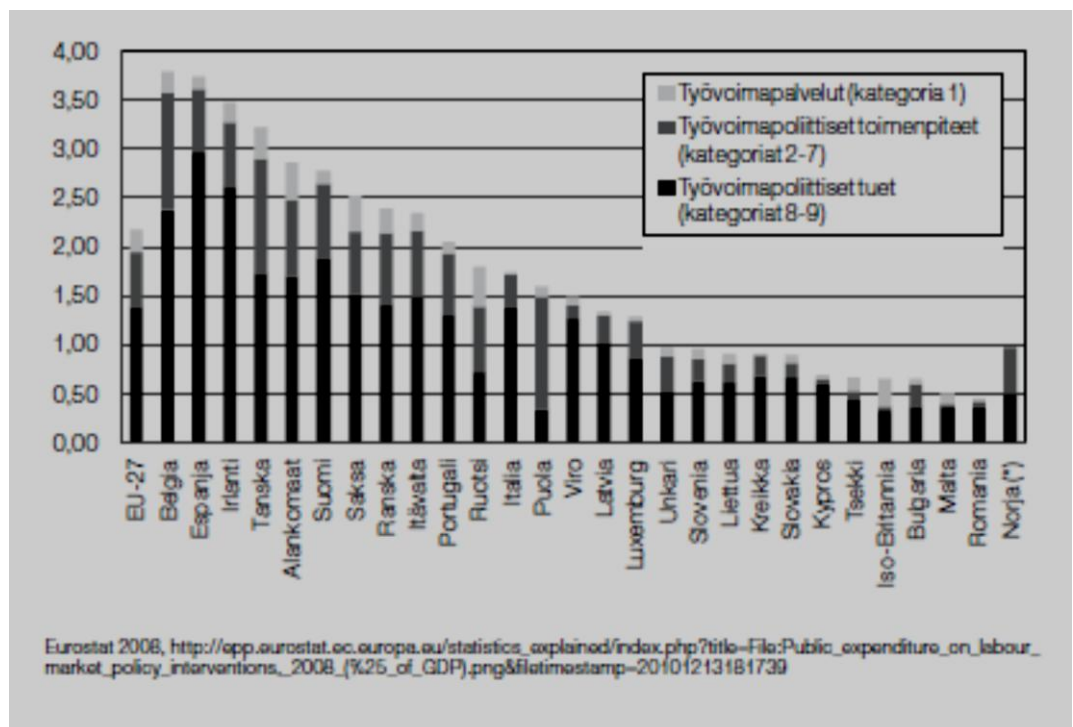
Taulukko 5. Vertailumaiden työvoiman tunnuslukuja (Eurostat.)

	Väestö 2010	Työvoima 2010	Työllisyys- aste 2010	Työttö- myys-aste 8/2011	Vajaa- kuntoisten työllisyys- aste (people with disabilities) 1995	Vajaa- kuntoisten työllisyys- aste (people with disabilities) 2005	Vajaa- kuntoisten osuus työllisistä 2002	Vajaa- kuntoisten osuus väestöstä 2002	Työvoima- palvelujen (LMP) kustan- nukset % BKT:sta 2009	Aktiivi- toimen- piteissä (c. 2-7) olevia, % työ- voimasta, 2009	Passi- vitet (työttö- myys- turva ja varhais- eläkkeet) (c. 8-9), % työ- voimasta, 2009	Tukityöllis- tämisen ja kuntou- tuksen rahoituk- sen (c. 5) osuus aktiivitoi- mista, 2009
EU 27 maata	493,7 milj.	-	64,2	9,3	-	-	12,3	16,2	2,174	-	-	-
Tanska	5,6 milj.	2,9 milj.	73,4	7,0	55,7	52,3	13,6	19,9	3,215	5,5	5,9	58 %
Saksa	80,8 milj.	42,7 milj.	71,1	5,9	52,4	41,0	7,3	11,2	2,519	3,7	10,5	6 %
Ranska	61,4 milj.	28,8 milj.	64,0	10,0	-	-	21,3	24,6	2,397	5,3	8,4	10 %
Alanko- maat	16,4 milj.	8,9 milj.	74,7	4,0	40,2	44,5	19,8	25,4	2,868	4,1	7,6	63 %
Suomi	5,3 milj.	2,7 milj.	68,1	6,6	-	-	27,1	32,2	2,771	3,5	10,5	13 %
Ruotsi	9,4 milj.	5,0 milj.	72,7	6,6	54,6	45,3	19,5	19,1	1,803	3,0	5,2	33 %
Iso- Britannia	61,1 milj.	31,4 milj.	69,5	8,0	38,0	45,3	20,4	27,2	0,661	n/a	5,1	22 %
Norja	3,6 milj.	2,6 milj.	75,3	3,3	47,1	44,7	10,0	16,4	0,976	2,1	3,1	37 %

Lähde: Eurostat, OECD / EU-SILC

Taulukosta 5 nähdään vertailumaiden huomattavia eroja esimerkiksi kokonaistyöllisyysstilanteessa ja vajaakuntoisiksi luokiteltujen työllisyys asteessa, jota tietoa Suomelta ja Ranskalta ei löytynyt. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)

Eri maiden työvoimapolitiittisten toimenpiteiden rahoituksen osuudesta bruttokansantuotteeseen (kuvio 7.) on havaittavissa yksin ero: Iso-Britannia ei kuulu suuren työvoimapolitiittisten satsaajamaiden kuin esimerkiksi Pohjoismaat, Saksa ja Ranska. Huomattavaa on myös, että Saksassa ja Suomessa ns. passiivitukia (työttömyyskorvaus ja varhaiseläkkeet) maksetaan eniten. Suomi ja Saksa maksavat niitä noin 10 % työvoimapolitiikan rahoituksesta. Lisäksi tukityöllistämisen ja kuntoutuksen rahoituksen osuus kaikista tukitoimista maittain vaihtelee melko suuresti (esimerkiksi Saksassa 6 % ja Alankomaissa 63 %). Pitää kuitenkin muistaa, että luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia maiden välillä. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012.)



Kuvio 7. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden rahoituksen osuus bruttokansantuotteesta Euroopan maissa (%). (Eurostat, 2008)

3 CASE: OSUUSKAUPPA HÄMEENMAA

Tässä luvussa on kerrottu kaikkien kysymysten tärkeimmät havainnot. Havainnot esitetään pääsääntöisesti prosenttimääräisinä, joissakin tapauksissa kappalemääräisinä ja avoimet kysymykset on avattu esimerkein lukijalle. Havainnot esitetään myös kuvien avulla.

3.1 Osuuskauppa Hämeenmaa

Suomalainen osuustoiminta syntyi nykyisen Osuuskauppa Hämeenmaan toimialueella Hattulan Nihattulassa. Maataloustarvikkeiden yhteisostot ja osuuskaupallinen toiminta aloitettiin Hannes Gebhardin teoksen ”Maanviljelijän yhteistoiminnasta ulkoimailla” innoittamana. Tämän jälkeen perustettiin Tervakosken Osuuskauppa vuonna 1904 ja Padasjoen osuuskauppa vuonna 1906. Lahden Seudun Kauppakunta perustettiin 1941. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

Nykyisin Osuuskauppa Hämeenmaa toimii Kanta- ja Päijät-Hämeessä 23 kunnan alueella. Hämeenmaa toimii kuudella eri liiketoiminta-alueella: market-, rauta-, auto-, tavaratalo-, liikennemyymälä- ja polttonestekauppa sekä majoitus- ja ravitsemistoimiala. Hämeenmaa on myynniltään alueensa suurin yritys, joka tarjoaa asiakasomistajilleen kauppapalveluja sekä antaa ostojen keskittämistä bonusta. Hämeenmaa käyttää tuloksensa verkostonsa kehittämiseen ja asiakasomistajien palvelujen parantamiseen. Hämeenmaa työllistää yli kolmetuhatta kanta- ja päijät-hämläistä. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

Osuuskauppa Hämeenmaa on vastuullinen yritys. Työ yritysturvallisuuden eteen on keskeinen osa yrityksen vastuullista toimintaa. Hämeenmaan turvallisuustoiminnan tarkoituksena on varmistaa yrityksen liiketoimintojen häiriöttömyys ja jatkuvuus sekä normaali- että poikkeusoloissa. Asiakkaille asia ilmenee turvallisena ja häiriöttömänä asiointina toimipaikoissa sekä tarjolla olevien tuotteiden ja palvelujen turvallisuutena. Työntekijöille halutaan taata turvallinen ja viihtyisä työympäristö, kouluttamalla heitä jatkuvasti kriisitilanteiden varalle. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

Osuuskauppa Hämeenmaalla noudatetaan ympäristösäädöksiä ja -määräyksiä sekä parasta käytettävissä olevaa teknologiaa. Hämeenmaa on myös merkittävä työllistäjä Kanta- ja Päijät- Hämeessä, sillä konsernin palveluksessa työskentelee yli 3000 henkilöä. Hämeenmaa palkitsee henkilöstöä hyvistä työsuorituksista ja koko henkilökunta kuuluu tulospalkkauksen piiriin. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013.)

3.2 Tutkimuksen järjestelyt ja luotettavuus

Tutkimus tehtiin Osuuskauppa Hämeenmaan esimiehille tammikuussa 2013. Esi miehet olivat Hämeenmaan kaikilta toimialoilta (market, tavaratalo, mara, auto- kauppa, rautakauppa, liikennemyymälä, konttori). Tutkimuksen kyselylomake (liite 1.) tehtiin yhdessä Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointi asiantuntijan Jaana- Kajasranta- Aleniuksen ja henkilöstöjohtajan Susa Nikulan kanssa.

Kyselylomaketta testattiin useaan otteeseen Hämeenmaan konttorin työntekijöillä ennen kuin se lähetettiin esimiehille. Tutkimus toteutettiin Lahden ammattikorkeakoulun käytössä olevalla Webropol-ohjelmalla ja lähetettiin sähköpostitse 163 esimiehelle Osuuskauppa Hämeenmaalla. Vastausaikaa oli 2 viikkoa ja vastauksia tutkimukseen saatiin 103 kappaletta, eli vastausprosentiksi tuli 63 kyseisenä aikana. Kaksi vastaajaa (avoimien vastausten perusteella) piti kyselyyn vastaamista vaikeana, mikä on 1,9 prosenttia vastanneista.

Tutkimuksessa kysyttiin kaikkiaan 18 kysymystä, joista 4 oli avoimia ja loput 14 monivalintakysymyksiä. Tutkimuksen tuloksia analysoitiin koulun SPSS- ja webropol- ohjelmien avulla. Tutkimus on pääpiirteiltään kvantitatiivinen, mutta avoimien kysymysten myötä myös osin kvalitatiivinen. Tutkimusta voidaan pitää tapaututkimuksena, koska tämä on case-tutkimus Osuuskauppa Hämeenmaan esimiehille.

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii keräämään objektiivista tietoa ja kohde on yleensä tarkoin rajattu. Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyy erilaisia numeerisia mittauksia ja numeerisia menetelmiä. Tällaisen tutkimuksen tulokset ja johtopäätök-

set perustuvat usein tilastollisiin menetelmiin. Kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat muun muassa objektiivisuus, yleispätevyyden tavoittelu, tutkijan ja tutkittavan välinen etäinen suhde sekä strukturoitu tutkimusasetelma. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 46.)

Tutkimusta voidaan pitää siis osittain myös kvalitatiivisena tutkimuksena, johtuen kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä. Kvalitatiivinen tutkimus antaa mahdollisuuden tulkinnalliseen lähestymistapaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ihmisten toimintaa ja löytää yhteisiä merkityksiä ilmiöille. Tutkimuksella ei välttämättä tavoitella kausaaliselityksiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155.)

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä arvioitaessa käsitteet reliabiliteetti ja valideetti nousevat esille. Tutkimuksessa reliabiliteetti tarkoittaa analyysin johdonmukaisuutta ja mittaustulosten toistettavuutta. Valideetti tarkoittaa vastaavasti, että tutkimuksen aineiston analyysimittarit ovat päteviä. Validin tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat myös pysyvä tutkimusasetelma ja tulosten yleistettävyys. Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan aineiston ja mittaamisen keruun kautta, toki myös erikseen tulosten pohjalta. (Paunonen & Vehviläinen- Julkunen 1997, 206-211.)

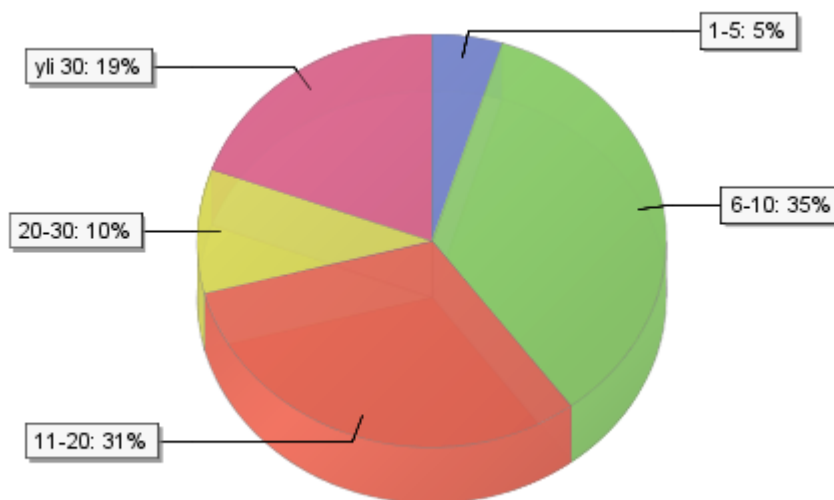
Tutkimustani ei pystytä yleistettämään, koska tutkimukseni on case- tutkimus (tapaustutkimus) Osuuskauppa Hämeenmaalle. Tuloksia voidaan kuitenkin pitää luotettavana, koska tutkimus on kokonaistutkimus koko Hämeenmaan esimiehille. Lisäksi tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, koska vastausprosentti oli 63 ja vain 1,9 prosenttia (kaksi vastaajaa) vastanneista pitivät kysymyksiä vaikeina ymmärtää.

3.3 Tulosten tarkastelu

3.3.1 Vastaajien taustatiedot

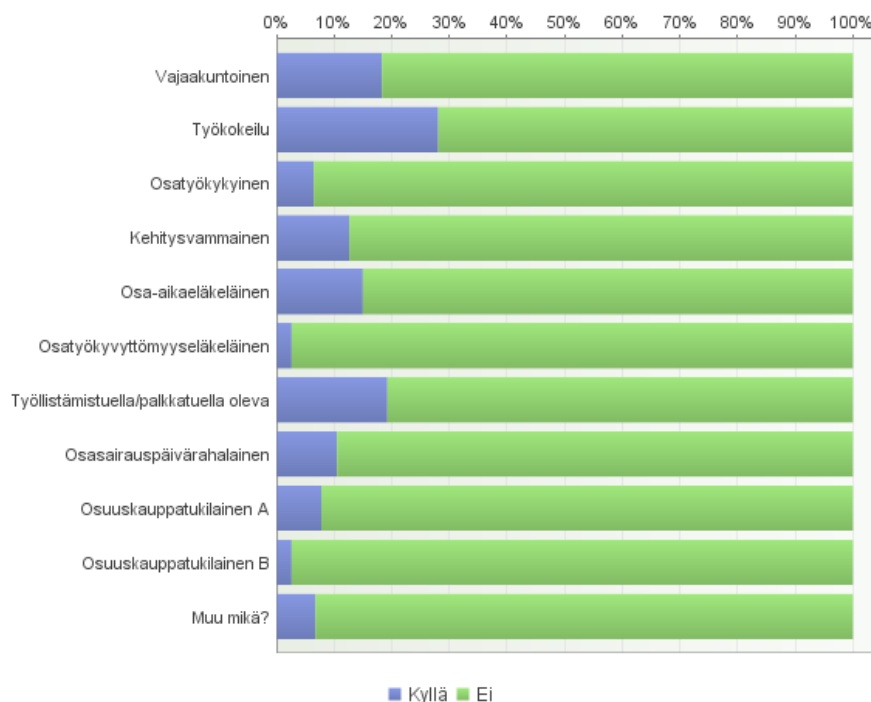
Vastauksia saatiin eniten Lahden ja Hämeenlinnan alueilta, koska yksiköitäkin on kyseisillä alueilla eniten. Toimialakohtaisesti suuri vastaajajoukko saatiin market-puolelta (Sale, S-market ja Prisma). 63/103 vastaajasta oli market toimialalta. Vähiten vastauksia tuli auton ja viestinnän (konttori) toimialalta. Vastauksia saatiin molemmista vain yksi.

Vastaajista 35 % työskenteli 6 - 10 henkilön ja 31 % vastaavasti 11 - 20 henkilön yksiköissä. Huomioitavaa, että 19 % vastaajista työskenteli yli 30 henkilön yksiköissä.



Kuvio 8. Yksikön henkilöstön määrä (n=103)

3.3.2 Tuettujen määrät, toimialakohtaiset erot ja kestot



Kuvio 9. Tuetut työntekijät toimipisteissä (n=79)

Tuetut työntekijät top-3 olivat Osuuskauppa Hämeenmaalla:

1. Työkokeilu 28 %
2. Työllistämis-/palkkatuella olevat 19 %
3. Vajaakuntoinen 18 %

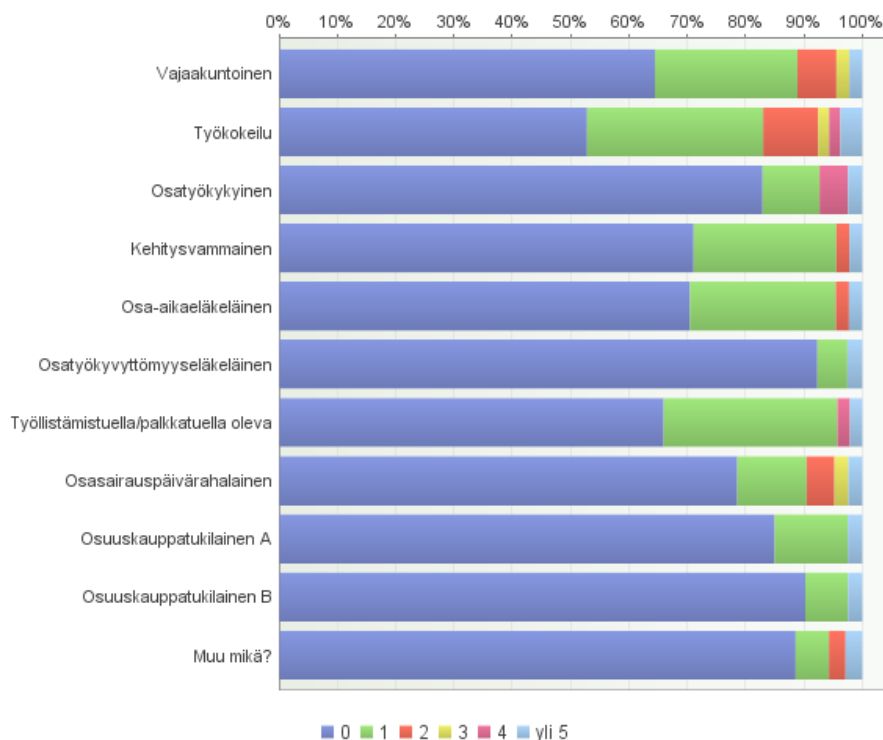
Suurin vastaajien joukko oli ei- vastaukset, eli lähes 88 %:lla Hämeenmaan yksiköistä, ei ollut yhtään tuettua työntekijää vuoden 2012 aikana. Vähiten tuetuista työntekijöistä oli Osuuskauppatukilaisia B ja heitä oli 2,67 % vastanneiden yksiköissä. Huomioitavaa on, että kehitysvammaisia oli 12,66 % vastanneiden yksiköissä.

Eniten tuettuja työntekijöitä toimialakohtaisesti on ollut market-toimialalla (Prisma, S-market, Sale). Market-toimialalla tuetut työntekijät ovat olleet pääsääntöisesti yli 11 henkilön yksiköissä, eli tuetut työntekijät pyritään sijoittamaan isompiin yksiköihin tutkimuksen tulosten mukaan.

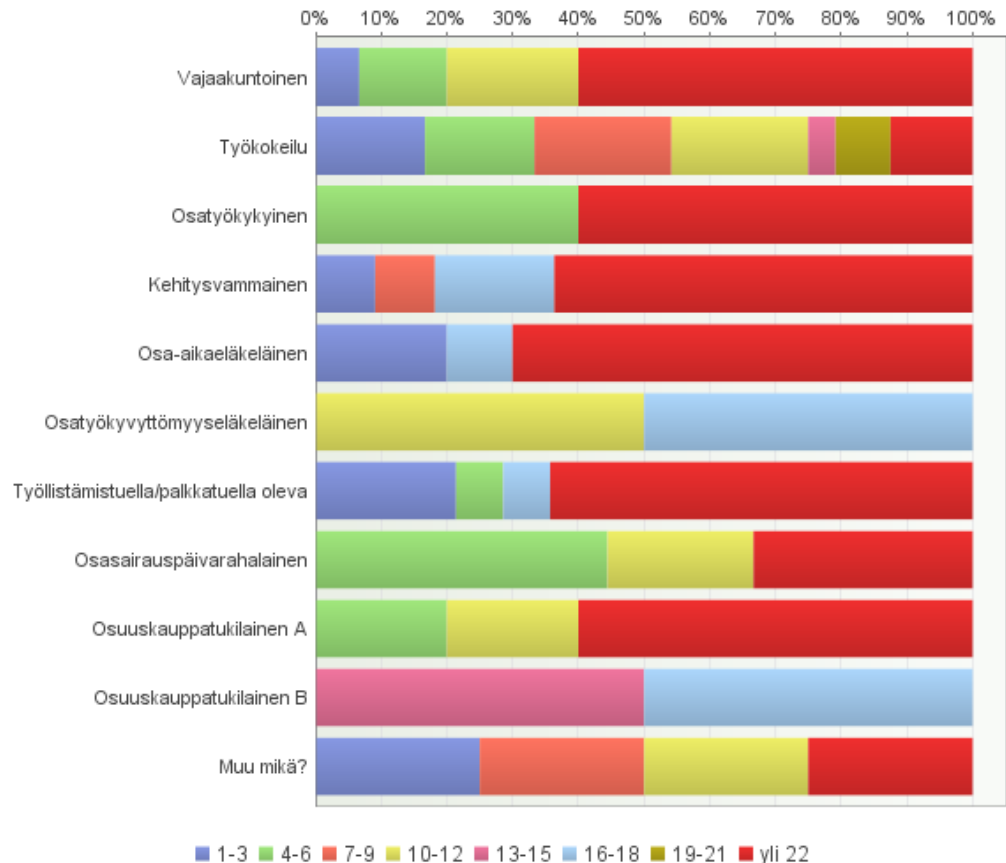
Vähiten tuettuja työntekijöitä toimialakohtaisesti oli auton ja viestinnän (konttori) toimialoilla. Näillä aloilla ei ollut kyselyn mukaan yhtään tuettua työntekijää vuonna 2012, vastaajiakin tosin molemmista oli vain yksi.

Tutkimuksessa ilmeni, että lähes kaikki kehitysvammaiset ovat työskennelleet market-toimialalla (Prisma, S-market, Sale). Eniten heitä on ollut S-marketeissa ja Prismoissa. Yksi kehitysvammaisen on työskennellyt myös liikennemyymälässä.

Niillä yksiköillä, joilla oli ollut tuettuja työntekijöitä vuonna 2012, niin heitä oli ollut yleensä yksi henkilö per yksikkö. Muutamissa yksiköissä oli ollut kaksi henkilöä tai enemmän vuoden 2012 aikana.



Kuvio 10. Tuettujen työntekijöiden määrä/ yksikkö (n=67)



Kuvio 11. Kesto keskimäärin vko/ yksikkö (n=56)

Tuetuista työntekijöistä 45 % oli ollut töissä keskimäärin yli 22 viikkoa/ yksikkö. Varsinkin osa-aikaeläkeläiset, työllistämistuella olevat, kehitysvammaiset, vajaakuntoiset, osatyökykyiset ja osuuskauppatulilaiset A olivat olleet yli 22 viikkoa/ yksikkö töissä. Edellä luetelluista tuetuista työntekijöistä vähintään 60 % olivat olleet yli 22 viikkoa töissä. Tuetuista työntekijöistä 25 % oli ollut keskimäärin töissä 1 – 6 viikkoa/ yksikkö.

3.3.3 Tuettujen tulemiskanavat ja rekrytointi

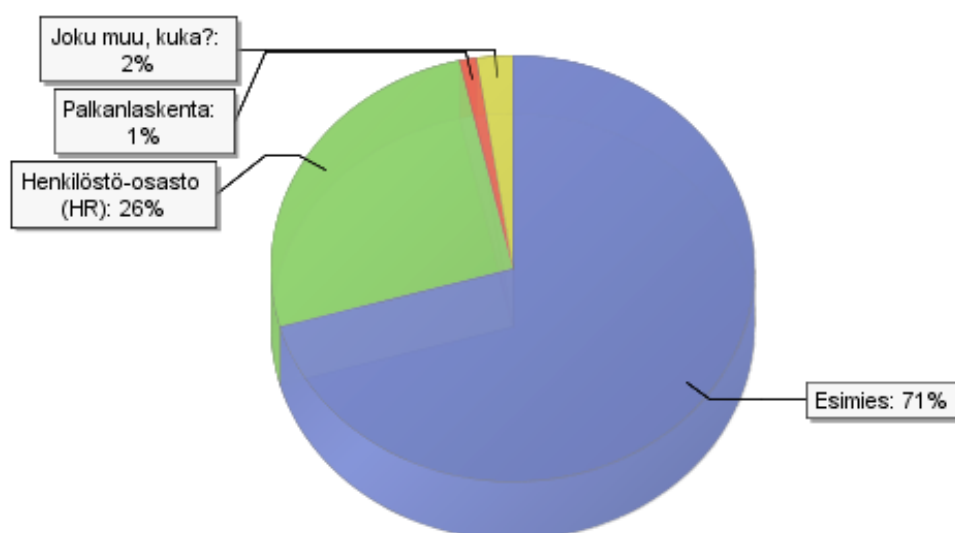
Tuettuja työntekijöitä oli tullut seuraavien yritysten/ yhdistysten/ järjestöjen kautta (listalla 10 yleisintä):

- Osuuskauppa Hämeenmaa (omat työntekijät, eli sisäiset siirrot)
- Työvoimatoimisto

- Te-keskus
- Kiipula
- Avainsäätiö
- Luotsi- säätiö
- Kunta
- Koulutuskeskus Salpaus
- Kehitysvamma palvelut
- Viisari

Tuettujen työntekijöiden tulemiskanavista voidaan kertoa pääsääntöisesti, että työkokeilu ja työllistämis-/palkkatuella olevat tulevat työvoimatoimiston tai te-keskuksen kautta. Vajaakuntoiset tulevat Luotsi- tai Avain- säätiöiltä. Kehitysvammaisuudet Kiipulan tai kuntien kautta, ja loput tuetuista työntekijöistä (osa-työkykyinen, osa-aikaeläkeläinen, osatyökyvyttömyyseläkeläinen, osasairauspäivärahalainen, osuuskauppatukilainen A ja B) tulevat Hämeenmaan sisäisinä siirtoina.

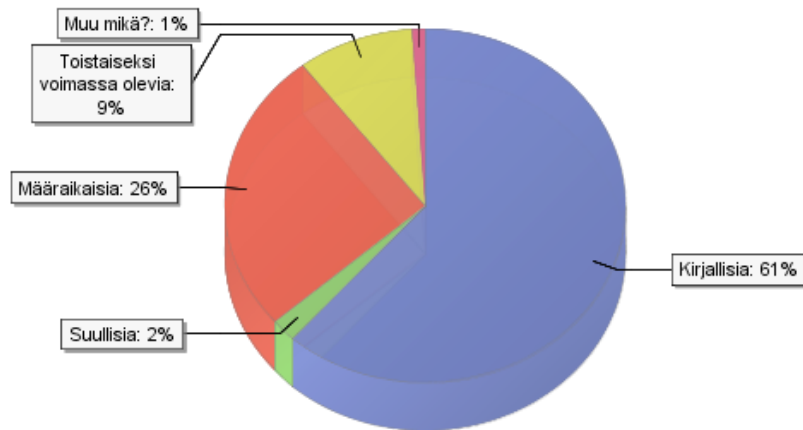
Sopimuksen henkilön työllistymisestä/ tuesta yleensä tekevät yksikön esimiehet, mutta myös esimiesten apuna on henkilöstö-osasto (HR) tekemässä sopimuksia.



Kuvio 12. Sopimuksen tekijät (n=63)

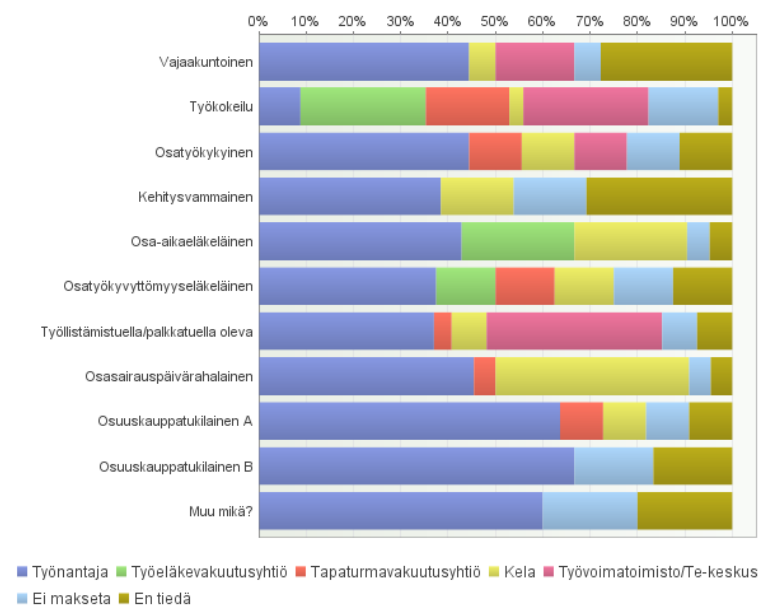
3.3.4 Tuettujen työsopimukset ja sovellukset

Sopimukset ovat pääsääntöisesti kirjallisia ja määräaikaaisia. Toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia on noin 15 %:lla tuetuista työntekijöistä. Huomioitavaa on myös, että suullisiakin sopimuksia on tehty.



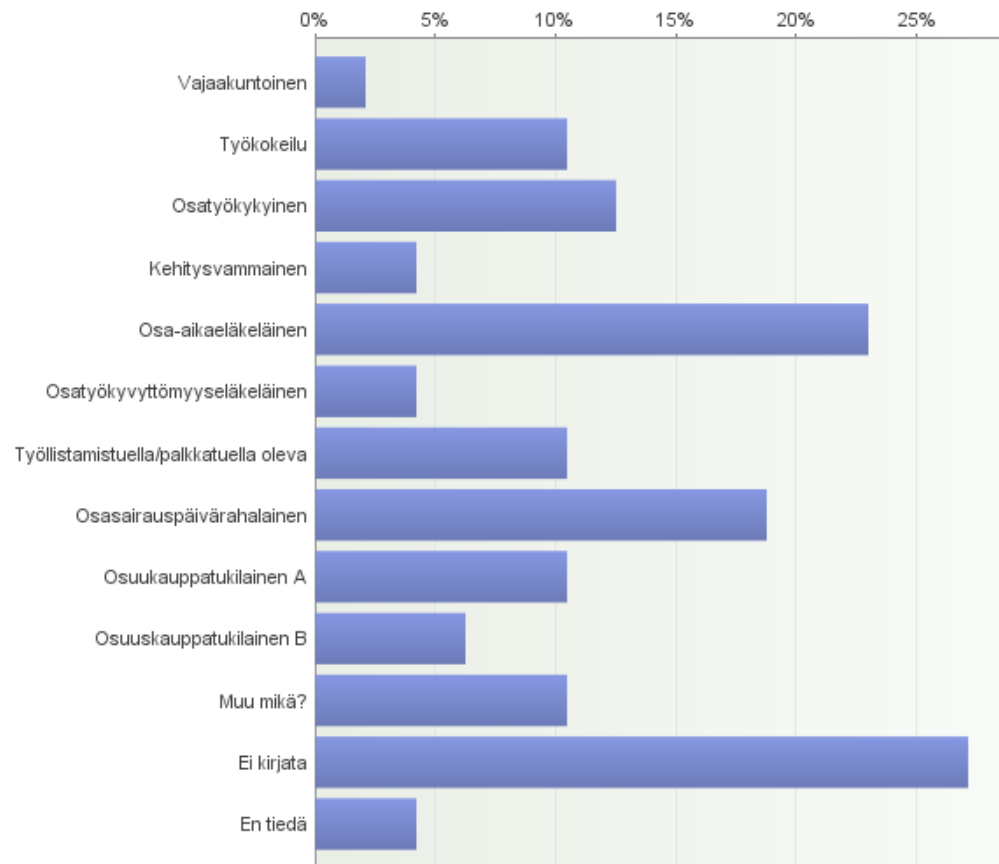
Kuvio 13. Millaisia sopimukset ovat? (n=62)

Kyselyn mukaan 90 %:lle maksetaan korvausta työstä ja vastaavasti 10 %:lle ei. Korvauksen maksajina toimivat työnantaja, vakuutusyhtiöt, työvoimatoimistot/Te-keskukset ja Kela, joko yksin tai yhdessä. En tiedä vastauksia ilmeni kyselyssä huomattavan paljon eli lähes 11 % kaikista vastanneista.



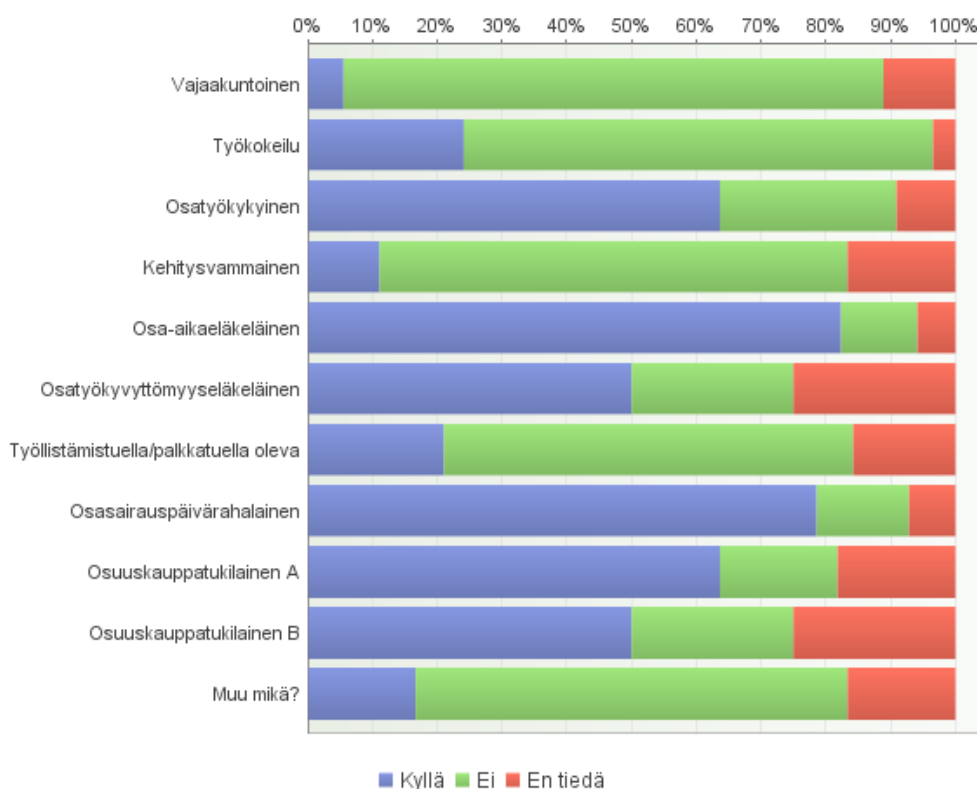
Kuvio 14. Korvauksen maksajat (n=58)

Kyselyyn vastanneiden esimiesten mielestä tuettujen työntekijöiden tunnit kirja-
taan työvuorosuunnitteluohjelmaan Mara Planiin (69 % kirjaa). 27 % esimiehistä
ei kirjaa ko. henkilöiden tunteja Mara Planiin ja 4 % ei tiedä pitääkö ne kirjata.
Huomioitavaa onkin kirjaamisten ristiriitaisuus esimiesten kesken.



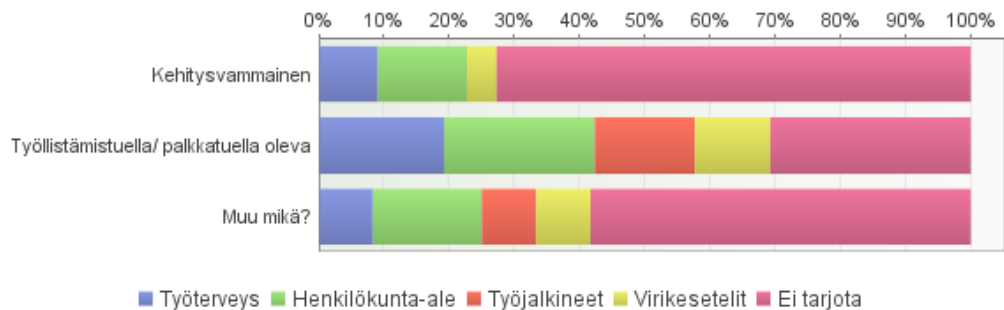
Kuvio 15. Kirjaaminen Mara Planiin (n=48)

Kyseisten työntekijöiden laskemisessa teholukuihin on selvästi hajontaa käytännöissä, sillä 49 % vastaajista ei laske teholukuihin, 39 % laskee teholukuihin ja 12 % vastaajista ei tiedä lasketaanko teholukuihin tuettujen työntekijöiden tunnit. Kyselyn mukaan osatyökykyisten, osa-aikaeläkeläisten, osasairauspäivärahalaisten ja osuuskauppatukilaisten A tunnit lasketaan teholukuihin, sillä näissä ryhmissä vastaajista yli 60 % laskisi ne teholukuihin. Eniten epävarmuutta on osatyökyvyttömyyseläkeläisten ja osuuskauppatukilaisten B teholukujen laskemisessa, sillä 50 % vastaajista laskee ne tehoihin, 25 % ei laske ja 25 % ei tiedä lasketaanko ne teholukuihin.



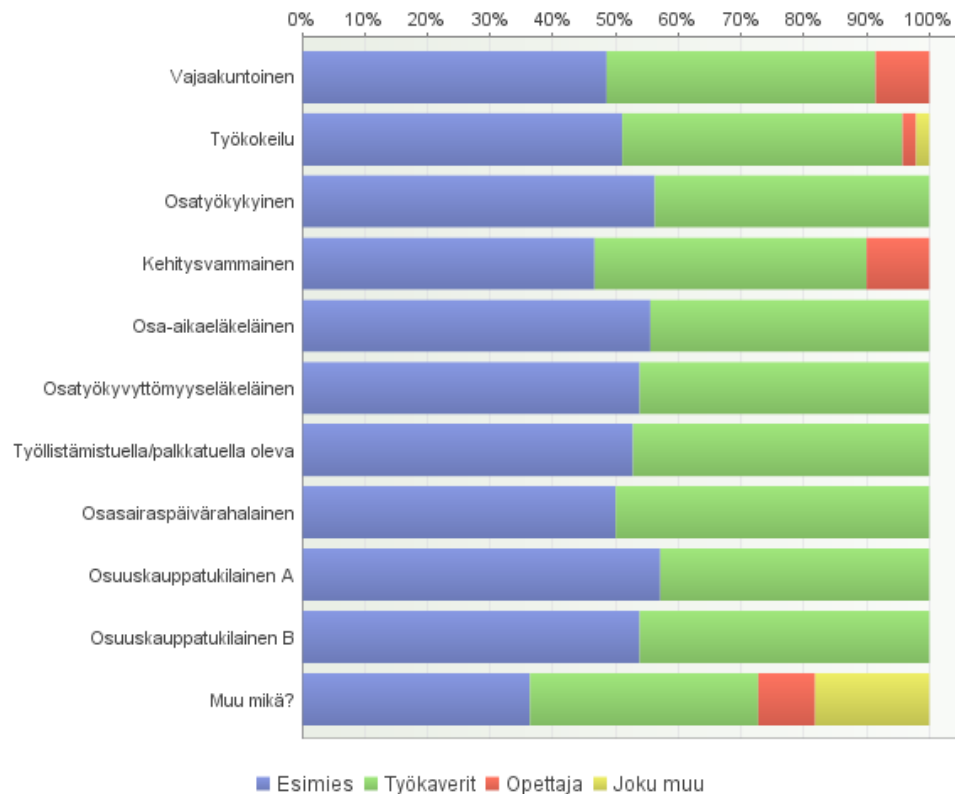
Kuvio 16. Laskeminen teholukuihin (n=60)

Työllistämistuella/palkkatuella oleville yleensä maksetaan henkilökuntaedut, koska he ovat olleet osuuskauppa Hämeenmaan omia työntekijöitä. Kehitysvammaisuuksille ei pääsääntöisesti makseta henkilökuntaetuja. (n=41)



Kuvio 17. Henkilökuntaetujen maksaminen

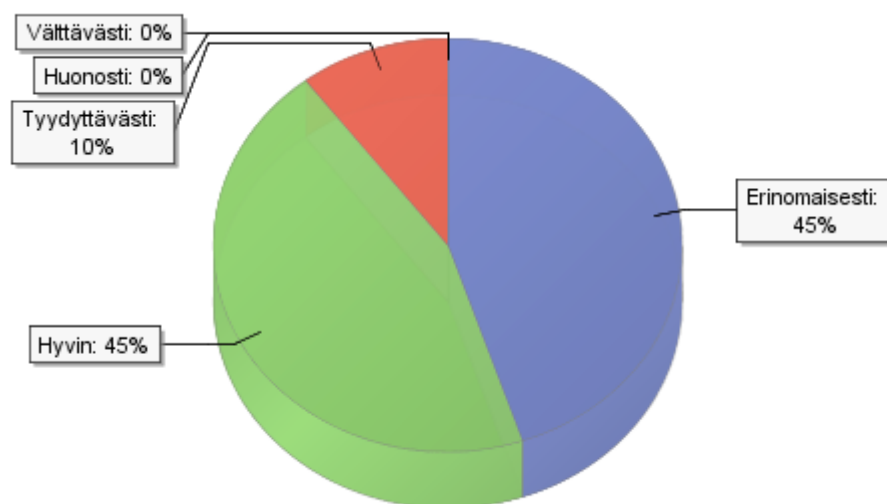
Perehdyttämisen hoitavat yksiköissä esimiehet ja työkaverit tuettujen työntekijöiden osalta. Voidaan kuitenkin mainita, että kehitysvammaisuuksilla perehdyttämisen apuna on opettaja 10 %:lla tapauksista.



Kuvio 18. Kuka hoitaa perehdyttämisen? (n=57)

3.3.5 Työyhteisön suhtautuminen tuettuihin

Työyhteisöistä 90 % suhtautuu vähintään hyvin tuettuihin työntekijöihin. 45 % työyhteisöistä suhtautui erinomaisesti. Vain 10 % työyhteisöistä suhtautuu tyydyttävästi.



Kuvio 19. Työyhteisön suhtautuminen (n=58)

Toimialakohtaisesti verrattuna kriittisimmin suhtauduttiin tavarataloissa, sillä 2/7 heidän vastaajasta suhtautui tuettuihin työntekijöihin tyydyttävästi. Parhaiten toimialakohtaisesti suhtauduttiin market-puolella (Prisma, S-market, Sale).

Esimiehistä 82 % suhtautuu vähintään hyvin tuettuihin työntekijöihin avoimien vastausten perusteella.

Esimerkki 1: ” Hyvä ja arvokas asia. Työntekijä on ollut työyhteisölle hyödyllinen ja ehdottomasti hänen työllistämisensä vahvistaa vastuullista työantajakuva. Yksikössäni on toistaiseksi kokemusta vain palkkatukihenkilöistä, mutta halua on myös työllistää vajaakuntoisia ja vammaisia. Toivon, että Hämeenmaa ottaa vajaakuntoisten ja vammaisten työllistämisen sydämen asiaksi.”

Esimerkki 2: ” *Vahvistaa varmasti työntajakuva. Itse suhtaudun positiivisesti ja pääsääntöisesti näin toimii myös henkilökunta. Tällä hetkellä meillä on enää avotyöntekijä luotsi-säätiön kautta töissä, ja hän on pitkäaikainen tekijä meillä (6 vuotta). Osa kalustoa siis. Ainoa työkokeilussa viime vuoden puolella ollut tekijäkin osoittautui palkkaamisen arvoiseksi.* ”

Esimerkki 3: ” *Kyllä niihin tunteja menee, mutta on ollut niitä reippaita tekijöitä jotka ovat olleet suureksi avuksi. Se minkä palkaksi saa, on tälle esim. kehitysvammaiselle uusi kokemus ja iloinen mieli. Se on todella tärkeää niille.* ”

Rakentavaa-/ kriittistäpalautetta antoi 18 % esimiehistä tuetuista työntekijöistä.

Esimerkki 1: ”*Kaksi piippuinen asia. Osasta saattaa olla hyötyä ja osa asiakkaista saattaa kokea, että kiva kun annetaan mahdollisuus, mutta toiset asiakkaat ajattelevat täysin toisin, että miksi ei tervettä oteta töihin; saadaanko vajaakuntoiset halvemmalla töihin.* ”

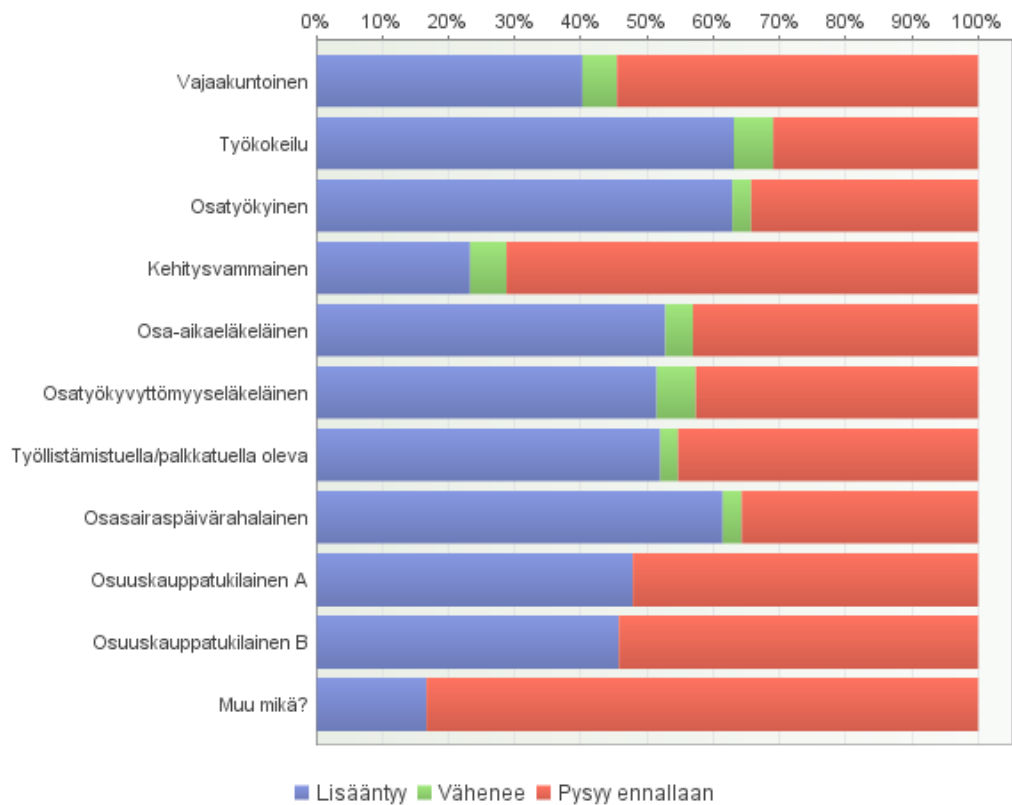
Esimerkki 2: ”*Voi vahvistaa työntajaa kuvaa, mutta heikentää asiakaspalvelua. Asiakas ei kentällä lue kylttiä rinnassa, missä lukee avotyöntekijä Marko! Kaikkien pitäisi pystyä palvelemaan laadukkaasti!? Hyötyä meidän työntekijästä ei juuri ole.* ”

Toimialakohtaisesti kriittisimmin suhtautuivat tavaratalojen ja marketpuolen esimiehet kyselyn mukaan. Parhaiten esimiehistä suhtauduttiin liikennemyymälän puolella, mutta vastaajia heiltä tähän kysymykseen oli vain yksi.

Yksikön henkilöstön koolla on myös vaikutusta esimiesten kriittisyyteen tuettuihin työntekijöihin vastausten perusteella. Kriittisimpiä oltiin 6 – 20 henkilön yksiköissä. Positiivisimmat esimiesten suhtautumiset tuettuihin työntekijöihin oli yli 20 henkilön yksiköissä. (n=50)

3.3.6 Tuettujen työntekijöiden määrän tulevaisuus?

Vastaajien mielestä tuettujen työntekijöiden määrä tulee pysymään vähintään ennallaan tai hieman lisääntymään. Vastauksien perusteella tuetuista työntekijöistä työkokeilut, osatyökykyiset ja osasairaspäivärahalaiset tulevat kasvamaan tulevaisuudessa, sillä yli 60 % vastaajista uskoi niin. Huomioitavaa on, että 71 % vastaajista uskoi kehitysvammaisuuksien määrän yleensä pysyvän ennallaan.



Kuvio 20. Tuettujen työntekijöiden määrän kehittyminen (n=96)

3.3.7 Kehitysideoita Osuuskauppa Hämeenmaalle ao.työntekijöistä

Lähes 60 % kysymykseen vastanneista toivoi enemmän infoa ja ohjausta tuetuista työntekijöistä. Vähän yli 30 % vastaajista katsoi saavansa tarpeeksi ohjausta ao. työntekijöistä tai sai apua konttorilta tarvittaessa. Loput vähän alle 10 % vastaajista haluaisi lisää resursseja toimipaikkojen ja esimiesten avuksi. (n=24)

Esimerkki 1: ” Miten suhtautua eri järjestöjen työntekijöihin? Tekijöitä tulee Kiipulan, Luotsisäätiön ja Spring Housen kautta. Tekijät ovat joka erilaisia joka kerta ja koen, että alku on aina vaikeaa ennen kuin oppivat talon tavoille. Eli kaipaisin enemmän tietoa siitä, kuinka paljon opetusta tulee antaa ja kuinka paljon minulta vaaditaan perehdyttämistä. ”

Esimerkki 2: ” Henkilöstöhallinnossa on tällä hetkellä niin loistavat ammattilaiset töissä, että heiltä on helppo pyytää apua, kun asia on meillä ajankohtainen. Päällikköpalavereissa sekä esimieskirjeissä on hyviä kerta-usosioita asioista, mutta valitettavasti asioita joita ei tee, ei jää mieleenkään. ”

3.3.8 Muut kommentit kyseiseen aihealueeseen

Tutkimuksen viimeisessä kysymyksessä tuli esille muutama tärkeä havainto. Yksi vastaajista piti kyselyä vaikeana vastata, koska ei ollut varma tulkitsiko kysymykset oikein (ks. Esim.1) Kaksi vastaajaa ei ollut pystynyt vastaamaan kysymyksen kohtaan, koska oikeaa vaihtoehtoa heidän tapauksessaan ei ollut (ks. Esim. 2 ja 3). Lisäksi tuli pääasiassa positiivisia kommentteja tuettujen työntekijöiden työllistämiseen sekä kaksi kehitysideaa (ks. Esim. 7 ja 8).

Esimerkki 1: ” Kyselyyn oli melko vaikea vastata. Olen epävarma siitä, tulkitsinko kysymykset oikein. Haasteita myös muistella mitä meillä tapahtui vuosi sitten? ”

Esimerkki 2: ” En saanut siihen kohtaan, että kuka on palkan maksaja laitettua mitään. Meidän kehitysvammaisen Lauri saa siis palkan Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymältä/ kehitysvammapalvelut.”

Esimerkki 3: ” Kysymys, jossa piti arvioida aikaa jonka tuetut työntekijät ovat olleet yksikössä, jäi kokonaan minulta tyhjäksi. En pystynyt arvioimaan mitenkään, sillä joku ei ollut ollenkaan tuesta huolimatta töissä ja joku on ollut koko vuoden. Aika on hyvin tapauskohtainen.”

Esimerkki 4: ” Tällä hetkellä näitä erilaisia työllistämismuotoja ei ehkä vieläkään käytetä niin paljon kuin niitä olisi mahdollista käyttää. Näiden työllistämismuotojen avulla voitaisiin sairaslomista kertyviä kuluja pienentää, työntekijän ammattitaito ja motivaatio sekä henkinen jaksaminen pysyisivät yllä pidempään. Myös hyvää osaamista ja tietotaitoa voitaisiin ehkä helpommin siirtää uusille työntekijöille näiden avulla.”

Esimerkki 5: ” On todella hyvä, että annamme rajoittuneille mahdollisuuden kuulua työyhteisöön. Tämä rikastuttaa myös meitä.”

Esimerkki 6: ” Olen päässyt seuraamaan kehitysvammaisen pojan työllistämisprosessia ja kehittymistä varsin läheltä entisessä työssäni. Aihe on tärkeä, kyse on ennen kaikkea vastuullisesti toimimisesta ja sehän on osuuskauppatoimintaa. On olemassa ihmisiä, jotka eivät mahda lähtökohdilleen mitään ja eriarvoisuuden kasvaminen on huolestuttava nykytrendi.”

Esimerkki 7: ” Osa-aikaeläkeläisten työssäolotunnit Mara-planissa? Eläkejaksot merkitty VP.”

Esimerkki 8: ” Vajaakuntoiset tekijät sekoittuvat harmittavan helposti tällä hetkellä työntekijöihin (samanlainen vaatetus ym.), ja joutuvat asiakkaiden kysymysten eteen yhtä usein kuin vakituiset omat työntekijätkin. Tämä aiheuttaa ajoittain ikäviä väärinymmärryksiä tilanteita. Vaatetukseen ollaankin käsitteäkseni tekemässä muutosta tulevaisuudessa? ”

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tärkeimmät havainnot

Osuuskauppa Hämeenmaan suurimmat ryhmät tuetuissa työntekijöissä olivat: työkokeilu, työllistämis-/palkkatuella olevat, vajaakuntoiset ja kehitysvammaiset. Erityisesti kehitysvammaisten yli 12 % osuus kyselyssä on merkittävästi isompi kuin valtakunnallisella tasolla työmarkkinoilla. Mutta jos kehitysvammaisten lukumäärää (10) verrataan koko Hämeenmaan työntekijöiden määrään (3050), niin heidän osuus on silloin vain 0,3 % työllisistä. Valtakunnallisesti kehitysvammaisia on töissä ja päivätoiminnassa mukana noin 14000 henkilöä, joka on noin 0,4 % kaikkien työllisten määrästä (Kehitysvammaisten Tukiliitto Ry, 2010).

Tuettuja työntekijöitä koko Hämeenmaan työntekijä määrästä oli 3,4 % (105) vuonna 2012. Valtakunnalliseen tasoon verrattuna tämä on yli kolme kertaa suurempi, sillä valtakunnallisesti heitä on noin 1 % työikäisistä (Tilastokeskus, 2012). Tilastokeskuksen tutkimuksessa oli käytetty vajaakuntoisten käsitettä, eli lukuja ei voi pitää täysin verrannollisina.

Muihin Osuuskauppoihin vertailu on ongelmallista, sillä vastaavanlaista tutkimusta ei ole tehty missään muualla. Lisäksi myös valtakunnallisesti vertailu ei ole helppoa, johtuen käsitteiden erilaisuudesta. Eli samanlaista tutkittua tietoa ei ole suoraan saatavilla. HOK-Elannolta sain kuitenkin suuntaa antavaa tietoa heidän tuettujen työntekijöiden määrästä. HOK-Elannolla oli vuonna 2012 noin 1,7 %:lla mukautettuja työtehtäviä koko henkilöstöstä. Lisäksi heillä oli 40 kehitysvammaista ja siirtymätyöntekijää, joka on noin 0,7 % koko henkilöstöstä (Levänen 2013).

Toimialakohtaisesti tuetut työntekijät olivat töissä pääsääntöisesti market-toimialalla (Sale, S-market ja Prisma), ja siellä heidät oli sijoitettu yleensä yli 11 henkilön yksiköihin. Huomioitavaa on, että lähes kaikki kehitysvammaiset oli sijoitettu market- toimialalle, painottuen siellä S-marketteihin ja Prismoihin. Au-

ton ja viestinnän (konttori) toimialoilla ei ollut yhtään tuettua työntekijää vuoden 2012 aikana.

Tutkimuksen lähes kaikille tuetuille työntekijöille maksetaan korvausta. Korvausten maksajina toimii kuitenkin useampi taho esim. joko työnantaja tai jokin vakuutusyhtiö. Korvausten maksamisen pirstaleisuus, aiheuttaakin mielestäni 11 % en tiedä vastausten joukon kysymyksessä. Mielestäni korvausten maksamista ja hakemisprosessia tulisi yksinkertaistaa, jotta tuettujen työntekijöiden työllistämisen olisi helpompaa työntajille tulevaisuudessa.

Tuettujen työntekijöiden kirjaamisessa Mara Planiin ja teholumuihin laskemisessa on tutkimuksen mukaan vastaajilla ristiriitaisuutta ja tietämättömyyttä. Enemmän tietämättömyyttä ilmenee teholumujen laskemisessa ja vastaavasti ristiriitaisuutta Mara Planiin kirjaamisessa. Mielestäni syy ristiriitaisuuteen johtuukin juuri tietämättömyydestä, tai ohjeistus kirjaamiseen ja teholumulaskemiseen ei ole tarpeeksi selkeä Hämeenmaalla.

Työyhteisöstä 90 % suhtautuu vähintään hyvin tuettuihin työntekijöihin ja 45 % näistä suhtautui erinomaisesti. Vain 10 % työyhteisöstä suhtautui tyydyttävästi. Parhaiten toimialakohtaisesti suhtauduttiin market- toimialalla ja kriittisimpiä olttiin tavaratalon toimialalla.

Esimiehet suhtautuivat tuettuihin työntekijöihin pääsääntöisesti hyvin, sillä rakentavaa- tai kriittistä palautetta antoi 18 % esimiehistä. Toimialakohtaisesti kriittisimmät esimiehet olivat tavaratalo ja market toimialoilla. Yksikön koolla on merkitystä esimiesten kriittisyyteen, sillä kriittisemmät vastaukset saatiin 6 – 20 henkilön yksiköistä.

Esimiesten kriittisistä palautteista nostaisin kaksi asiaa esille.

Esimerkki 1: ”... osa asiakkaista saattaa kokea, että kiva kun annetaan mahdollisuus, mutta toiset asiakkaat ajattelevat täysin toisin, että miksi ei tervettä oteta töihin; saadaanko vajaakuntoiset halvemmalla töihin.”

Esimerkki 2: ” Voi vahvistaa työntajaa kuvaa, mutta heikentää asiakaspalvelua. Asiakas ei kentällä lue kylttiä rinnassa, missä lukee avotyöntekijä....”

Esimerkistä 1 ja 2 nostaisin esille erityisesti asiakkaiden näkemykset tuetuista työntekijöistä. Vaikkakin tuettujen työntekijöiden työllistäminen on kannattavaa yhteiskunnalle ja työnantajalle, niin asiakas ei ajattele, että hän siitä hyötyisi taloudellisesti. Asiakas ajattelee ensimmäiseksi esimerkiksi juuri, että miksi hän ei saa hyvää palvelua ja alkaa ajatella, että työnantaja on ottanut tuetun työntekijän vain hyötyäkseen siitä taloudellisesti. Mielestäni tuettujen työntekijöiden työllistämässä piileekin se vaara, että asiakkaat alkavat ajatella työnantajan kannalta asiaa negatiivisesti. Olisikin mielestäni tärkeää, että asiaa markkinoidessa tai uutisoidessa, muistetaan myös huolella perustella miksi tuetut työntekijät ovat myös yhteiskunnalle (veronmaksajalle) kannattavia.

Tutkimuksessa nousi esille vielä kaksi tärkeää havaintoa. Vastaajien mielestä tuettujen työntekijöiden määrä tulee pysymään ennallaan tai hieman lisääntymään tulevaisuudessa. Lisäksi vastaajat toivoivat saavansa enemmän infoa ja ohjausta tuetuista työntekijöistä Osuuskauppa Hämeenmaalta.

Jatkotutkimuksiksi suosittelisin muutamaa aihetta: Esimerkiksi 1, voitaisiin tehdä vastaavanlainen kysely työntekijöille, jotta saataisiin vieläkin kokonaisvaltaisempi tutkimus kyseisestä aiheesta. Esimerkiksi 2, tutkittaisiin miten työssä jaksaminen vaikuttaa mahdollisesti tuettujen työntekijöiden määrään työelämässä, korreloivatko ne keskenään? Lisäksi vielä voitaisiin tutkia, että voidaanko esimerkiksi oikeanlaisella johtamisella ennaltaehkäistä tuettujen työntekijöiden määrää työelämässä.

5 YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli saada vastauksia tuettuihin työntekijöihin suhtautumiseen työyhteisössä niin Suomessa kuin Osuuskauppa Hämeenmaalla, lisäksi haluttiin saada selvyys Hämeenmaan kokonaisvaltaisesta tilanteesta tuettujen työntekijöiden suhteen. Myös poliittinen suhtautuminen tuettujen työntekijöiden suhteen Suomessa oli yhtenä tutkimuksen tavoitteista.

Tutkimuksen tavoitteisiin saatiin vastaukset, vaikkakin tiedon keruuseen liittyi haasteita, koska tuetut työntekijät käsitteenä voi esimerkiksi tarkoittaa vain kehitysvammaista työntekijää. Tässä tutkimuksessa tuetuilla työntekijöillä tarkoitettiin paljon laajempaa ihmisryhmää, kuten johdannossa ja tietoperustassa käy ilmi.

Tutkimuksessa saatiin selville, että suhtautuminen tuettuihin työntekijöihin on ollut Suomessa hieman ristiriitaista. Osassa työyhteisöjä tai yrityksiä suhtauduttiin negatiivisesti tuettuihin työntekijöihin, osassa taas vastaavasti positiivisesti. Negatiivisten suhtautumisen taustalla oli muun muassa byrokratia, taloudelliset tekijät tai työntekijöiden työturvallisuus.

Yritykset pitivät byrokratian monimutkaisuutta liian työllistävänä tekijänä yritykselle, ja jos yritykset eivät nähneet hyötyvän taloudellisesti tai imagollisesti tuetun työntekijän työllistämisessä, niin he työllistivät mieluummin täysin työkykyisen kuin vajaakuntoisen. Lisäksi yritykset näkivät liian suurena riskinä työllistää tuetun työntekijän työturvallisuuteen vedoten, koska eivät pystyneet mukauttamaan työtehtäviä työntekijän työkyvyn vaatimalle turvallisuustasolle.

Positiivisesti suhtauduttiin tuettuihin työntekijöihin niissä yrityksissä ja työyhteisöissä, joissa katsottiin, että se antaa lisäarvoa ja taloudellista hyötyä. Tällöin yritykset ajattelivat yhteiskuntavastuun kannalta, eli kun työllistetään tuettu työntekijä siitä hyötyvät taloudellisesti niin yritys kuin koko yhteiskunta. Mitä nopeammin saadaan työkykyiset tuetut työntekijät takasin työelämään, niin sitä enemmän muun muassa palkkaverotuloja alkaa kertyä valtiolle. Lisäksi yritykset kokivat tällöin olevan vastuullisia ja hyötyvän siitä myös imagollisesti, jota esimerkiksi asiakkaat arvostavat.

Yhteiskunta vastuun toteuttaminen varsinkaan sosiaalisen vastuun näkökulmasta, ei ollut tutkimuksen mukaan helppoa yrityksille liian byrokraattisuuden vuoksi. Liiallista byrokratiaa ongelmana pitivät myös viranomaiset, esimerkiksi TE- toimistojen virkailijat. Sosiaalisen työllistämisen ongelmana pidettiin sen monimutkaisuutta ja sektorinoituneisuutta. Tuettujen työntekijöiden työllistämisen lainsäädäntö on hajallaan monessa eri paikassa, joten se tuottaa hankaluutta niin viranomaisille kuin asiakkaille.

Suomi ei ole kuitenkaan yksin sosiaalisen työllistämisen ongelmien kanssa. Kuten tutkimusaineistosta voidaan todeta, niin monet Euroopan maat yrittävät ratkaista myös muun muassa byrokratian monimutkaisuutta. Monissa Euroopan maissa yritetään tehostaa ja selkeyttää sosiaalisen työllistämisen toimintoja, niin että se olisi asiakkaille ja yrityksille sekä itse viranomaisille mahdollisemman yksinkertaista ja joustavaa. Suurimpana haasteena tuettujen työntekijöiden työllistymisessä pidettiin sitä, että varsinkin työkykyiset tuetut työntekijät eivät pääse tarpeeksi nopeasti takaisin työelämään, koska muun muassa lainsäädäntö ei ole tarpeeksi joustava heidän osaltaan. Esimerkiksi työkykyiset tuetut työntekijät joutuvat käymään lain vaatimat kuntoutukset, koulutukset tai työkokeilut ennen kuin pääsevät mahdollisesti takaisin työelämään.

Tässä Osuuskauppa Hämeenmaalle tekemässani tutkimuksessa tuli myös esille byrokratian monimutkaisuus. Esimerkiksi tuettujen työntekijöiden korvausten maksajina toimi useampi taho, joka tutkimuksen mukaan aiheutti selvästikin epä-tietoisuutta esimiesten vastauksissa, sillä yli 10 prosenttia vastaajista eivät tieneet kuka korvauksen maksaa.

Tutkimuksen tärkeimmät havainnot kuitenkin olivat, että Osuuskauppa Hämeenmaalla suhtauduttiin vähintäänkin hyvin tuettuihin työntekijöihin työyhteisöissä, toiseksi tuettuja työntekijöitä oli Hämeenmaalla töissä yli kolme kertaa enemmän kuin valtakunnallisella tasolla, ja kolmanneksi työyhteisön koolla oli merkitystä esimiesten kriittisyyteen.

Kun verrataan Hämeenmaan tutkimuksen tuloksia tämän tutkimuksen tietoperustan tietoihin, niin voidaan todeta, että Hämeenmaalla suhtaudutaan tuettuihin työntekijöihin hyvin, ellei erinomaisesti. Syinä hyvään suhtautumiseen johtunee yrityksen johdon panostamisesta sosiaaliseen vastuuseen ja siitä informoimiseen työyhteisölle. Vaikka Hämeenmaalla tutkimuksen mukaan näyttäisi kaikki olevan paremmin kuin muilla yrityksillä Suomessa, niin tutkimuksesta löytyi myös kriittisiä vastauksia ja havaintoja.

Erityisesti nostaisin esille asiakkaiden erilaiset ajattelutavat tuetuista työntekijöistä, esimiesten tietämättömyyden, että merkintäänkö tuettuja työntekijöitä tehtyihin työtunteihin ja työyhteisön koon merkityksen työyhteisön suhtautumiseen tuettuihin työntekijöihin.

Tutkimuksessani ilmeni, että asiakkaat voivat ajatella yrityksen hyötyvän taloudellisesti tuetuista työntekijöistä. Tällainen ajattelu on mielestäni vaarallista yrityksen imagon kannalta, ja varsinkin jos yrityksen tavoitteena on toimia vastuullisesti. Lisäksi vastaavanlainen ajattelu voi tulla myös yrityksen sisältä, sillä tutkimuksen mukaan kaikki esimiehet eivät tienneet merkittääkö tuettujen työntekijöiden työtunteja. Eli jos työtunteja ei merkitä tehdyiksi järjestelmään, niin ne eivät myöskään näy yrityksen tehokuvissa negatiivisena vaikutuksena, vaan muun muassa tehokkuutena palkkakustannuksissa. Olisikin mielestäni erittäin tärkeää informoida asiakkaita ja työntekijöitä, että mitä varten yritys pyrkii työllistämään tuettuja työntekijöitä – vastuullisista, imagollisista vai taloudellisista syistä?

Työyhteisön koolla oli merkitystä esimiesten kriittisyyteen tuettuja työntekijöitä kohtaan. Tutkimuksessa ilmeni, että 6 – 20 henkilön yksiköissä esimiehet olivat kriittisimpiä. Syynä kriittisyyteen ovat mielestäni, että tuetut työntekijät vievät esimiehiltä liikaa aikaa muista tehtävistä pienemmissä yksiköissä. Varsinkin silloin jos tuettu työntekijä tarvitsee lähes jatkuvasti ohjausta, eikä hänelle ole omaa henkilökohtaista ohjausta järjestetty esimerkiksi TE-keskuksen kautta, niin silloin ohjaajana yleensä toimii yksikön esimies. Pienemmät yksiköt lisäksi kamppailevat toiminnallisen kannattavuuden rajoilla, jolloin esimiehet yrittävät kaikkensa yksikkönsä kannattavuuden eteen, eikä silloin olisi aikaa ohjata tuettua työntekijää. Se olisi silloin mahdollisesti pois työn tehokkuudesta, joka on merkittävä tekijä

yksikön kannattavuudelle. Esimiehet toivoivatkin tutkimuksen avoimissa kysymyksissä enemmän ohjausta ja informaatiota tuetuista työntekijöistä työnantajalta.

Tuetut työntekijät työyhteisössä tutkimuksen tärkeimpinä johtopäätöksinä voidaan todeta, että aihe on ajankohtainen, ja tuettuihin työntekijöihin suhtautuminen on positiivisessa mielessä kasvussa, varsinkin osuuskauppa Hämeenmaalla verrattuna muihin yrityksiin. Ajankohtaisuutta kuvastavat muun muassa lehtiartikkelit, joihin tässäkin tutkimuksessa on viitattu. Suhtautuminen tuettuihin työntekijöihin työllistämiseen on kasvussa niin poliittisesti kuin yritystenkin kannalta Suomessa.

Suomen hallitukselta on tämän vuoden aikana tullut uudistusmalli, jolla pyritään tuomaan kaikki työllistämistä tukevat toimet samanaikaisesti tuettujen työntekijöiden avuksi, jotta heidät saataisiin työllistettyä. Työllistämisellä pyritään hallituksen toimesta saamaan enemmän verotuloja valtion kassaan. Valtion tavoitteena on pienentää menoja, koska tuetut työntekijät yleensä tarvitsevat terveydenhuoltoa, kuntoutusta, uudelleenkoulutusta, työvoimapalveluita ja sosiaaliturvaa, jotka kaikki ovat kalliita ylläpitää yhteiskunnalle.

Monet yrityksetkin ovat ottaneet vastuullisuuden yhdeksi yritysten arvoiksi 2000-luvun Suomessa. Yritykset haluavat olla vastuullisia niin ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti, koska esimerkiksi asiakkaat ja eri sidosryhmät ovat sitä alkaneet vaatia. Vastuullisella yritystoiminnalla alkaa olla niin iso merkitys nykyajan Suomessa, että vastuuttomalla toiminnalla yritys karkottaa asiakkaat.

Tutkimus onnistui mielestäni hyvin, sillä tutkimuksen tavoitteet saatiin saavutettua, vaikkakin vastaavanlaisia tutkimuksia ei ole Suomessa tehty. Eri tutkimuksia ja käsitteitä yhdistämällä sain mielestäni tarpeeksi suuntaa antavan kuvan tuettujen työntekijöiden suhtautumisesta nykyajan Suomessa. Lisäksi työnantajani sai tutkimukselta kokonaisvaltaisen käsityksen tuetuista työntekijöistä Osuuskauppa Hämeenmaalla. Tutkijan roolissa pyrin arvioimaan tutkimuksen tuloksia kriittisesti, vaikka tutkimus tehtiinkin työnantajalle, sillä ilman kritiikkiä kehitystä ei tapahdu.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityisen palvelusektorin yritykset heikommassa työmarkkina asemassa olevien työllistäjinä. Helsinki: Työministeriö.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uud. p. Jyväskylä: Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa: Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos

Kankkunen, P & Vehviläinen- Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Wsoypro

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino

Mäkitalo J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martimo K-P, Antti-Poika M, Uitti J. (toim.) Työstä terveyttä. Porvoo. Duodecim. s. 162–163.

Mäkitalo J, Palonen J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 1994; 8: 3 s. 155–162.

Paunonen, M & Vehviläinen- Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: Wsoy

Työstä terveyttä, 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Porvoo: WS Bookwell Oy

Vuorela, M. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ-ja elinkeinoministeriö 10.3.200

Elektroniset lähteet:

Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkinaasemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 18.9.2013] Saatavissa: http://www.tem.fi/files/32256/TEMjul_10_2012_web.pdf

Eurostat. 2009. [viitattu 15.10.2013]. Saatavissa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Eurostat. 2008. [viitattu 15.10.2013]. Saatavissa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Hanikka, K., Korpela, P., Mähönen, A. & Nyman, C. 2007. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä –projekti. [viitattu 20.9.2013] Saatavissa: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/service.cntum?serviceType=document&documentName=118222/yrityksen+yhteiskuntavastuu.pdf>

Kehitysvammaisten Tukiliitto Ry. 2013. [viitattu 20.5.2013]. Saatavissa: www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma-

Kela. 2013. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: www.kela.fi/tyoikaiselle-tyo-ja-koulutuskokeilu

Kela. 2013. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: www.kela.fi/tyokyky-heikentynyt

Kela. 2013. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: www.kela.fi/tyokyvyton-yli-10-paivaa

Kokko, A. 2010. Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle. Työntekijän, työnantajan ja työnetsijän kokemuksi. Opinnäytetyö. [viitattu 16.10.2013]. Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/handle/10024/21860>

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2002/20021295>

Laki kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista

566/2005. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2005/20050566>

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2012/20120916>

Lilja, T. 2011. Vajaakuntoisten työmarkkinamahdollisuudet sosiaalisen yrityksen tapauksessa. Työpoliittinen Aikakausikirja. [viitattu 1.10.2013]. Saatavissa:

<http://www.tem.fi/files/30772/lilja.pdf>

Pellervon taloustutkimus. 2011. Vammaisten työllistymisen tukitoimien vaikuttavuus ja taloudellinen merkitys. Vates säätiö. [viitattu 1.10.2013]. Saatavissa:

<http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=serviceDocumentSection&documentId=50153&forceDownload=true>

Sosiaaliportti. 2013. Vammaispalvelujen käsikirja. [viitattu 16.5.2013]. Saatavissa:

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/nakokulma/nakokulma/osatyokykyisen-tyollistymisen-edistaminen>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Tiedotteet. [viitattu 3.10.2013] Saatavissa:

<http://www.stm.fi/uutiset/tiedotteet/-/lista/2013/kaikki>

Sosiaalinen yritys. 2013. [viitattu. 20.5.2013]. Saatavissa:

www.sosiaalinenyritys.fi/yrityksenperustajalle/tuet

Tilastokeskus, 2012. Tilastoja. Saatavissa:

<https://www.tilastokeskus.fi/til/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Vajaakuntainen TE-toimiston asiakkaana. Julkaisut.[viitattu 4.10.2013] Saatavissa: <http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Te-palvelut. Raportteja. [viitattu 4.10.2013] Saatavissa: http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_raportteja

Muut lähteet:

Arkimies, T. 2013. Tiina iloitsee omasta palkasta. Etelä- Suomen Sanomat 21.2.2013

Kajasranta- Alenius, J. 2013. Työhyvinvointiasiantuntija. Osuuskauppa Hämeenmaa

Kokko, A. 2010. Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle. Työntekijän, työnantajan ja työnetsijän kokemuksi. Opinnäytetyö. [viitattu 16.10.2013]. Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/handle/10024/21860>

Levänen, A. 2013. Henkilöstöjohtaja. HOK- Elanto

Nikula, S. 2013. Henkilöstöjohtaja. Osuuskauppa Hämeenmaa

Suosalmi, S. 2013. Osatyökykyiselle halutaan tukiviidakon tunteva luotsi. Etelä-Suomen Sanomat 21.2.2013